

JURISDICCION SOCIAL

Revista de la Comisión
Social de Juezas y Jueces
para la Democracia

274

Febrero 2026

Juezas y Jueces
para la Democracia



Editorial

Artículos

Legislación

Negociación
colectiva

Jurisprudencia

Administración
de Trabajo y
Seguridad Social

Contracultura

Consejo de redacción

Belén Tomas Herruzo
Carlos Hugo Preciado Domènech
Jaime Segalés Fidalgo
Domingo Andrés Sánchez Puerta
Juan Carlos Iturri Garate
Oscar Ferrer Cortines

Coordinación

Fátima Mateos Hernández

Consejo asesor externo

Antonio Baylos Grau
José Luis Monereo Pérez
Cristóbal Molina Navarrete
Margarita Miñarro Yaninni
Francisco Alemán Páez
Olga Fotino Poulou Basurko
Juan Gómez Arbós
Ana Varela
Raúl Maillo

Diseño y maquetación

Emi Ramírez

Portada obra

José Enrique Medina Castillo

ISSN

ISSN 2695-9321
Madrid
Jurisdicción Social

Edita

Juezas y Jueces
para la Democracia

Juezas y Jueces para la Democracia no
se hace responsable de las opiniones
expresadas por las autoras y autores de
los artículos publicados en esta Revista

ÍNDICE

EDITORIAL

3

ARTÍCULOS

5

**Transformaciones económicas y sociales en los últimos
cincuenta años y retos necesarios de adaptación del derecho
del trabajo, la seguridad social y la fiscalidad**

Alberto Nicolás Franco

**Justicieros y doctrinarios. Sentencia del Tribunal Supremo de 28
de enero de 2026, recurso de unificación de doctrina 1947/2024**

Florentino Eguaras Mendiri

**La desprotección de la mujer embarazada, durante
la maternidad y en periodo de lactancia en España:
la exigibilidad de la tutela preventiva antes del despido
en el actual marco normativo (adenda)**

Joan Agustí Maragall

LEGISLACIÓN

29

Estatutal

Autonómica

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

33

Estatutal

Autonómica

JURISPRUDENCIA

40

Tribunal Supremo

Tribunal de Justicia de la Unión Europea

Tribunal Europeo de Derechos Humanos

Juzgados de lo Social

ADMINISTRACIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

53

CONTRACULTURA

54

Editorial

La celebración del Día de la Igualdad Salarial el pasado 22 febrero nos ofrece una buena excusa para poner en valor la necesidad de reforzar las políticas de igualdad retributiva. Antes del 7 de junio de 2026, los distintos estados miembros de la Unión Europea deben trasponer la Directiva (UE) 2023/970, aprobada el 10 de mayo de 2023, norma que refuerza el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres mediante obligaciones de transparencia salarial, sistemas de información retributiva más exigentes y mecanismos de control para detectar y corregir brechas salariales. Aunque algunas de las obligaciones ya se recogen en nuestra normativa interna (LO 3/2007 y RD 901 y 902/2020), otras cuestiones, como la transparencia salarial en procesos de selección, el derecho ampliado de la persona trabajadora a recibir información retributiva, la obligatoriedad de realizar informes periódicos sobre brecha retributiva o la de realizar evaluaciones conjuntas con los representantes de los trabajadores cuando la brecha supere el 5%, deberán ser abordadas en los próximos meses.

En la sección de artículos contamos este mes con la primera parte del estudio que nuestro compañero, el magistrado Alberto Nicolás Franco, ha realizado sobre las transformaciones económicas y sociales de los últimos cincuenta años, su repercusión en el ámbito laboral y los retos necesarios de adaptación del derecho del trabajo, la seguridad social y la fiscalidad. En esta primera entrega el autor denuncia cómo la economía española ha pasado a estar dominada por grandes empresas y fondos que absorben el beneficio mientras trasladan el riesgo y los costes a trabajadores, Pymes y Estado, sin que el Derecho del Trabajo haya evolucionado para responder a esta realidad. Critica que el sistema actual privatice beneficios y socializa pérdidas, y cree una desigualdad creciente y un marco jurídico incapaz de alcanzar a los verdaderos centros de decisión. En el mes de marzo publicaremos la segunda parte del estudio, en la que el autor ofrecerá las propuestas de solución a la problemática expuesta, que sitúa en el derecho de trabajo y de la seguridad social y en el ámbito fiscal.

El segundo artículo que publicamos es de nuestro compañero, asiduo colaborador, el magistrado Florentino Egurás. En esta ocasión analiza críticamente la sentencia del Tribunal Supremo de 28 de enero de 2026 (que podéis consultar en el apartado correspondiente de jurisprudencia) que declaró procedente el despido de un trabajador pese a que la única prueba inicial —el visionado de cámaras— había sido declarada nula por vulnerar su derecho fundamental a la intimidad. El autor sostiene que, una vez afirmada la nulidad de la videovigilancia, el Tribunal Supremo debía limitarse a decidir si el despido era nulo o improcedente, pero nunca procedente, pues “lo nulo no produce efectos” y cualquier reconocimiento que el trabajador realizara posteriormente estaría contaminado por la prueba ilícita, conforme a la doctrina del fruto prohibido. Critica, además, que el Tribunal Supremo reconstruya la validez de la prueba videográfica, ignore la responsabilidad solidaria en la subcontratación y valore la conducta del trabajador sin base probatoria válida.

Por último incorporamos una adenda al artículo que, sobre la desprotección de la mujer embarazada, publicamos en el número anterior. El autor analiza la posibilidad, a la espera de la necesaria reforma legislativa sobre “tutela reforzada” de las situaciones protegidas de embarazo, maternidad o lactancia, de denunciar ante la Inspección de Trabajo el incumplimiento empresarial de las obligaciones de cambio de puesto de trabajo o adopción de medidas que eliminen el riesgo de despido, ya sea individual o colectivo.

En la sección de jurisprudencia destacamos dos sentencias del Tribunal Supremo sobre discriminación por enfermedad -SSTS 23/2026 y 35/2026-; una tercera -STS 30/2026- que refuerza la protección del derecho de información (relativa a la masa salarial) en el marco del ejercicio sindical y la negociación colectiva; y las dos últimas SSTS 99/2026 y 100/2026, sobre sucesión empresarial en caso de traslado de destino de notario que se hace cargo de una parte sustancial de la plantilla de la anterior notaría.

De los juzgados de lo social queremos llamar vuestra atención sobre el auto de planteamiento de cuestión prejudicial que el juzgado de lo social núm. 15 de Madrid elevó a finales de 2025 al Tribunal de Justicia de la Unión Europea, y que tiene como objeto la determinación del cálculo de la indemnización por despido improcedente de una trabajadora fija discontinua a tiempo parcial, atendiendo al principio de no discriminación (Directiva 97/81/CE) y al principio de igualdad entre mujeres y hombres (Directiva 2006/54/CE). Y también sobre una sentencia que, en materia de incapacidad derivada de accidente de trabajo de una trabajadora del sector de limpieza, incorpora el criterio de impacto de género.

Como cada mes, y más en este que ha finalizado con la celebración de los Goya, no os podéis perder las recomendaciones de nuestro rincón.

Tú eres nuestro altavoz

¡SIGUENOS!



@jpdemocracia.bsky.social



@JpDemocracia



@jjpdemocracia



Juezas y Jueces
para la Democracia

JJpD

ARTÍCULOS

Transformaciones económicas y sociales en los últimos cincuenta años y retos necesarios de adaptación del derecho del trabajo, la seguridad social y la fiscalidad

Alberto Nicolás Franco

Magistrado de la Sección Social del Tribunal de Instancia de Elche Plaza 2ª

y otros

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN

Derecho, estructura económica y cambio social

II. ESTRUCTURA REAL DEL TEJIDO EMPRESARIAL ESPAÑOL

Tamaño de empresa, empleo y captación de beneficios.

Sector financiero.

III. DE LA EMPRESA AUTÓNOMA A LA EMPRESA DEPENDIENTE

Nuevas formas de empleador real.

Franquicias, Empresas de cliente único o casi, Corners y grandes superficies.

Dependencia económica y asunción del riesgo.

Resumen de la evolución del modelo productivo 1976 a 2025.

IV. TRANSFORMACIÓN DE LA LITIGIOSIDAD SOCIAL

El Juzgado de lo Social como instancia de cierre del sistema.

V. COSTE SOCIAL DEL MODELO ECONÓMICO ACTUAL

Incumplimiento empresarial y socialización regresiva del coste.

VI. NO VARIACION SUSTANCIAL DEL DERECHO DEL TRABAJO

VII. POSIBILIDADES / NECESIDAD DE CAMBIAR DE RUMBO

Ampliación de la responsabilidad solidaria.

Socialización de las cargas de las PYMES.

VIII. DERECHO COMPARADO

IX. JUDICATURA, FORMACIÓN Y ENFOQUE DISCIPLINAR

X. DIMENSIÓN FISCAL Y ELECCIÓN DEL CANAL DE FINANCIACIÓN

XI. LA EXTERNALIZACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS Y LA PATOLOGÍA DE LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA IRREGULAR

XII. INMIGRACIÓN Y ESTRUCTURA ECONÓMICA

Del mercado laboral a la dignidad humana

XIII. TRANSFORMACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, ACCIÓN SINDICAL Y COHESIÓN SOCIAL EN ESPAÑA Y EN EL CONTEXTO EUROPEO

IVX. EPÍLOGO

Finalidad y sentido del documento.

INDICE BIBLIOGRAFICO

NO A LA GUERRA

I. INTRODUCCIÓN

Derecho, estructura económica y cambio social

El Derecho del Trabajo no es un derecho neutro ni atemporal. Es un derecho históricamente situado, construido para ordenar un conflicto social concreto (empresa/trabajador/a) dentro de una estructura económica determinada de libre mercado. Cuando esa estructura cambia de forma profunda, el Derecho puede seguir siendo formalmente válido, pero comenzar a producir efectos no previstos, e incluso contrarios a su finalidad originaria.

Durante buena parte del siglo XX, el Derecho del Trabajo partió de un presupuesto relativamente estable: la empresa como unidad económica autónoma, con capacidad real de decisión, que asumía el riesgo de su actividad como contrapartida del beneficio. El empleador organizaba el trabajo, fijaba precios, competía en el mercado y capturaba el excedente.

Ese presupuesto hoy ya no es, en términos generales, cierto.

La hipótesis central de este informe es que una parte muy relevante del empleo se sitúa en empresas que, si bien mantienen la titularidad jurídica y la responsabilidad frente a trabajadores y administraciones públicas, carecen de autonomía económica real al estar subordinadas a estructuras de control superiores. El resultado es un desplazamiento sistemático del riesgo empresarial hacia abajo y una socialización estructural y regresiva de los costes derivados del incumplimiento, tanto laborales como de Seguridad Social. Asimismo, se constata un estancamiento en la mejora de las condiciones de los convenios colectivos, ya que la absorción de los excedentes por parte de la gran empresa y los fondos de inversión vacía de capacidad financiera a la empresa formal, impidiendo que la productividad se traduzca en derechos para el trabajador.

II. LA ESTRUCTURA REAL DEL TEJIDO EMPRESARIAL

Tamaño de empresa, empleo y captación del beneficio

Más del 95 % de las empresas tienen menos de diez trabajadores y más del 99 % no superan los cincuenta. La mayor parte del empleo se concentra, por tanto, en microempresas y pequeñas y medianas empresas.

Sin embargo, esta distribución no se reproduce ni en la captación del beneficio ni en la capacidad de fijación de precios. El control del mercado, la acumulación de capital y los mayores márgenes se concentran en un número muy reducido de grandes empresas y grupos empresariales (y FONDOS en sus distintas clases), que emplean directamente a una proporción significativamente menor de trabajadores.

Se produce así una disociación estructural:

- quien emplea no controla el mercado;
- quien responde jurídicamente no toma las decisiones económicas relevantes;

- quien quiebra no captó el beneficio.
- quien no emplea, no responde jurídicamente de obligaciones laborales, quien toma las decisiones relevantes, es quien absorbe el beneficio de forma esencial.

Los datos aproximados de la estructura empresarial española a diciembre de 2.025 son los siguientes:

Tipo de Unidad	(Nº trabajadores)	% del Total de Empresas	% del Empleo	Nº estimado de ocupados
Autónomos sin asalariados	0	55,3%	10%	2.240.000
Microempresas	1 a 9	39,1%	24,2%	5.432.000
Pequeñas	10 a 49	4,6%	17,2%	3.856.000
Medianas	50 a 249	0,8%	10,6%	2.360.000
Grandes	250 o más	0,2% (=5.600 empresas)	22,4%	5.012.000
Subtotal empleo Privado (ocupados)			84,4%	18.905.600
Personal publico			15,6%	3.500.000
TOTAL OCUPADOS		Aproximadamente entre 3.3/3,4 mill. de empresas	100%	22.400.000

(Total de empresas: 3,31 millones (100%), incluyendo empresarios individuales y sociedades, entre ellas unidades sin empleo asalariado. Dentro de los 2,24 millones de autónomos sin asalariados, se distinguen aprox. 1,7 millones de personas físicas y el resto sociedades u otras unidades sin empleo por cuenta ajena)

Es de destacar que dentro de esta estructura empresarial no cabe incluir a los fondos de inversión (en sus distintas clases, entre ellos los fondos de inversión de la banca y los fondos buitres), ya que no son un tamaño de empresa sino propietarios o financiadores de estas, con objetivo de maximizar la rentabilidad a través de la extracción de beneficio principalmente de las PYMES.

Sin embargo, el mentado 0,2% de grandes empresas es el que absorbe directamente al 60% del beneficio económico. El 40% restantes es absorbido en parte muy reducida por la pequeña y mediana en porcentaje del 4-5%, y el resto es absorbido también por la gran empresa a través de su control de otras estructuras de pequeñas y medianas empresas a las que absorben su beneficio.

Este grupo de empresas en donde el beneficio es absorbido por la gran empresa, dejándoles un bajo porcentaje para su subsistencia, se concentra en cuatro sectores fundamentales:

1. Industria Auxiliar del Automóvil (La “Maquila” Industrial). Las grandes marcas imponen precios y ritmos de producción, dejando a las pymes con beneficios muy estrechos. (5,2% del total de empresas, y 9,09% total de trabajadores)
2. Sector Agroalimentario (Marcas Blancas). Se trata de pequeñas cooperativas y pymes alimentarias que producen para las marcas propias de gigantes como Mer-

cadona, Carrefour o Lidl. Representa el 15,4% del total de empresas, y 11,5% total de trabajadores).

3. Sector Construcción e Infraestructuras (Subcontratación en Cadena). Grandes constructoras (ACS, Ferrovial) ganan licitaciones y subcontratan la ejecución real a una red capilar de pequeñas empresas especializadas. Representan el 11,8% de las empresas y 6,8% total de trabajadores.
4. Sector de Hostelería y comercio. 20,2% empresas de comercio y 23% empresas de Hostelería, con total acumulado del 17,5% de trabajadores.

Por último, se ha de destacar que el porcentaje de empleo público permite:

- de un lado el mantenimiento de servicios esenciales (carreteras, puertos, una administración que funcione, seguridad jurídica, y un sistema educativo que forme trabajadores lo que es fundamental para el mantenimiento de la estructura empresarial) que mantiene el Estado pagado con los impuestos de todos los ciudadanos,
- y de otro la existencia de un número significativo de personas que de forma permanente consumen y que permiten a las grandes empresas absorber más del 70% de beneficios (contando los de las grandes empresas y los de las empresas pymes absolutamente dependientes referidas).

Sector Financiero

Es de resaltar que entre el grupo de las grandes empresas se encuentran los Bancos que, si bien no son empresas productivas en sentido de producir productos de consumo, su extracción de beneficios deriva fundamentalmente de los préstamos a la pequeña y mediana empresa (tipos de interés más elevados y comisión de servicios para las PYMES.), así como hipotecas.

La estructura estimada del sector financiero español a finales de 2.025 es la siguiente:

Grupo de Entidades	Nº Trabajadores	Perfil de las Entidades
Los "Big Six" (Gran Banca)	128.500	Santander, BBVA, CaixaBank, Sabadell, Bankinter y Unicaja.
Banca Mediana y Cooperativas	35.000	Cajasiete, Laboral Kutxa, Cajamar (Grupo Cooperativo) y entidades regionales.
Banca Extranjera y Digital	18.000	Filiales de bancos internacionales (BNP, Deutsche Bank) y bancos 100% digitales.
Servicios Financieros Auxiliares	268.500	Gestoras de fondos, auditoría financiera, seguros y consultoría técnica bancaria.
TOTAL	450.000	

(Los datos que se facilitan de los intereses cobrados por dichas entidades a las Pymes es de una horquilla entre 9.500 a 11.000 millones. Los beneficios totales del sector en 2025 son del orden de 33.408 millones de euros. Cabe recordar que antes de la crisis del 2012 el sector estaba dividido al 50% entre Bancos y Cajas de Ahorros. Hoy después de la absorción y conversión de algunas cajas en bancos, la banca comercial ha absorbido el espacio que antes ocupaban las Cajas de Ahorro, cuyos beneficios revertían a la sociedad a través, entre otros, de sus obras sociales y fundaciones. Actualmente los 5 grandes bancos españoles controlan el 70% de la cuota del mercado en España, una de las concentraciones más altas de Europa)

III. DE LA EMPRESA AUTÓNOMA A LA EMPRESA DEPENDIENTE

Nuevas formas de empleador real

Hace cuarenta o cincuenta años, el empleador típico era una empresa integrada que decidía su organización, negociaba con clientes, fijaba precios y asumía directamente el riesgo empresarial.

En las últimas décadas se ha producido el progresivo desmantelamiento de ese modelo industrial clásico, caracterizado por grandes empresas verticales que concentraban en su seno la producción, la logística y los servicios auxiliares, generando a su alrededor un tejido empresarial relativamente estable.

El modelo económico actualmente dominante se articula, por el contrario, en torno a sectores como los servicios externalizados, el comercio, la hostelería y el turismo, el transporte y las comunicaciones, las finanzas y, en parte, los servicios públicos, y se caracteriza por el adelgazamiento de la gran empresa, que conserva el control de la marca, del mercado o de la función financiera, externalizando la ejecución material de la actividad hacia una extensa red de pequeñas y medianas empresas.

Este modelo no implica que la gran empresa ejecute directamente la mayor parte de la actividad económica, pero sí que organiza y condiciona funcionalmente una parte muy relevante de la misma, determinando precios, márgenes, condiciones de prestación y, en último término, la distribución del beneficio.

Mientras que en el modelo anterior el beneficio tendía a reinvertirse en la propia empresa o en su entorno productivo, el objetivo actual pasa a ser la maximización del valor para el accionista a corto plazo, lo que conduce a una presión creciente sobre las empresas proveedoras y, de forma derivada, sobre los trabajadores de estas.

Como resultado, proliferan hoy empresas formalmente autónomas, pero económicamente dependientes, sin capacidad real de decisión sobre su actividad ni sobre la asunción efectiva del riesgo empresarial. *(Diversos estudios económicos sitúan en torno a dos tercios de la actividad económica el peso de los sectores organizados bajo este modelo de externalización y control funcional, sin que ello implique una ejecución directa de dicha actividad por las grandes empresas.)*

Hoy proliferan empresas formalmente autónomas, pero económicamente dependientes, sin capacidad real de decisión.

Franquicias, Empresas de cliente único o casi, Corners y grandes superficies.

Este fenómeno se manifiesta de forma especialmente clara en:

- **Franquicias**, en las que el franquiciado asume empleo y riesgo laboral mientras la franquiciadora ejerce control absoluto sobre la organización del trabajo, precios, imagen, producto, proveedores, campañas y márgenes comerciales, limitando severamente la autonomía real del empleador formal. El convenio colectivo del franquiciado es el de la actividad desarrollada, Hostelería, Comercio, etc., y no el de la Franquiciadora, produciéndose una atomización de los trabajadores

de una misma marca global que al quedar dispersos en cientos de empresas distintas imposibilitan la negociación colectiva, blindando el beneficio de la gran empresa frente a cualquier contingencia laboral o de seguridad social. El número de locales operativos bajo el régimen de franquicia es de 79.500 y el sector ocupa a más de 440.000 trabajadores, de los que el 94% está contratado por el franquiciado y no por la franquiciadora. Su facturación anual es de 27.600 millones de euros.

- **Empresas de cliente único o casi único**, proveedoras “cautivas” de grandes marcas o cadenas de distribución, sin control efectivo sobre precios ni volúmenes, ven su viabilidad enteramente supeditada a la continuidad de la relación comercial. Este modelo, inicialmente característico de los sectores de suministros industriales y servicios auxiliares, se ha extendido de forma significativa a sectores nucleares como la agroalimentación y la gran distribución, donde proliferan empresas que producen de manera casi exclusiva para una única marca.

En términos de Derecho del Trabajo, estas empresas suelen mantener convenios colectivos propios que no se equiparan a los de las cadenas o grupos para los que producen, perpetuando una brecha estructural en las condiciones laborales de trabajadores que, materialmente, participan en una misma cadena de valor. Diversos estudios sitúan en torno a cuatro de cada diez pequeñas empresas la dependencia de un único cliente para la mayor parte de su facturación, mientras que una proporción relevante de microempresas opera con una cartera extremadamente reducida de clientes estables, lo que evidencia el carácter estructural —y no excepcional— de esta forma de dependencia económica.

- **Corners y fórmulas de integración comercial** en grandes superficies, donde la empresa empleadora se inserta físicamente en el espacio comercial de la empresa dominante, bajo sus reglas organizativas, comerciales, horarias, vestimenta y comportamiento, pero no en cuanto a la remuneración que no es la del convenio de grandes superficies sino el convenio de comercio de la provincia correspondiente, con condiciones laborales sensiblemente inferiores. El número de centros comerciales operativos es de 587, que ocupan más de 40.000 puntos de venta independientes (corners). En todos estos supuestos, la empresa dominante organiza la actividad y capta el beneficio, mientras la empresa dependiente asume el empleo, (y por ende las obligaciones de la relación laboral), el riesgo jurídico y la eventual insolvencia, sumando un total aproximado de 950.000 trabajadores a diciembre de 2025.

Dependencia económica y asunción del riesgo

Un dato especialmente relevante de este grupo de empresas (franquicias, proveedores de cliente único y corners) es que sus cuentas de explotación suelen reflejar beneficios mínimos o inexistentes. Esto se debe a los reducidos márgenes impuestos en el caso de las marcas blancas, o a la carga de gastos de marca, royalties y cánones en los franquiciados, así como a los servicios centralizados obligatorios o elevados costes de alquiler de espacio en las grandes superficies vinculado en muchas ocasiones a las ventas. Esta dinámica no solo erosiona la recaudación pública de Hacienda, sino que

vacía la capacidad financiera de la PYME para mejorar los derechos laborales. Al carecer formalmente de beneficios que reinvertir o distribuir, se limitan tanto los salarios actuales como las bases de cotización, lastrando las futuras prestaciones de Seguridad Social de los trabajadores.

Pero ello no es el único resultado que se produce, debiéndose analizar desde la óptica de la Fiscalidad. Y ello porque el mecanismo de transferencia de beneficios de las PYMES hacia las grandes corporaciones y fondos de inversión —mediante cánones, royalties o precios de transferencia— genera una erosión neta de la base imponible global en España. Aunque el beneficio se traslada de una empresa a otra (de la PYME a la grande), Hacienda sale perdiendo, ya que la gran empresa utiliza sofisticados mecanismos de optimización fiscal, como la compensación de bases imponibles negativas o el traslado de beneficios a jurisdicciones de menor tributación, reduciendo su factura fiscal neta total. El resultado es un sistema donde la PYME, al declarar beneficios mínimos, paga menos impuestos y reduce las cotizaciones sociales de sus empleados, mientras la gran empresa licúa el beneficio absorbido a través de la ingeniería financiera y fiscal. Esa pérdida para el Estado vía Impuesto de Sociedades, por el hecho de trasladar los beneficios de la PYME a la gran empresa en los sectores analizados, se estima aproximadamente entre 1.200 y 1.500 millones de euros anuales.

La asimetría de este modelo no solo merma los ingresos públicos vía Impuesto de Sociedades y cotizaciones presentes, sino que hipoteca el gasto futuro del Estado. Dado que las PYMES y autónomos de estos sectores mantienen salarios artificialmente bajos, las bases de cotización son, por ende, menores. El resultado es que las prestaciones futuras de Seguridad Social —jubilación, invalidez, viudedad— resultan insuficientes. El Estado, a través de los complementos a mínimos de las pensiones, termina asumiendo la diferencia para garantizar una renta digna. Esta socialización de un gasto asistencial diferido, originada por la ingeniería financiera y la elusión fiscal en la fase activa de la vida laboral, eleva aún más el coste indirecto total que el modelo de gran empresa impone al conjunto de la sociedad. Este impacto se traduce en una cifra que, según proyecciones basadas en datos de la Seguridad Social para 2026, supera los 2.000 millones de euros anuales solo en complementos a mínimos para trabajadores de estos sectores. En la práctica, el Estado termina aportando una media de 3.000 euros anuales por pensionista para cubrir el déficit de cotización que la ingeniería financiera de la gran empresa generó durante su etapa activa.

El coste de este modelo para el erario público lejos de estabilizarse presenta una tendencia claramente ascendente debido a un doble efecto multiplicador.

- Por un lado, la terciarización de la economía y la consolidación de las plataformas digitales han provocado una mayor ocupación relativa en estos sectores de márgenes absorbidos, lo que amplía el número de futuros pensionistas con cotizaciones deficitarias.
- Por otro lado, el incremento de la longevidad obliga al Estado a sostener estos complementos a mínimos durante periodos de jubilación cada vez más extensos. Esta combinación de mayor volumen de afectados y mayor duración de la prestación convierte el ahorro de costes presente de la gran empresa en un gasto público exponencial, transformando el desplazamiento de beneficios en una transferencia masiva de deuda social hacia las generaciones futuras.

Resumen de la Evolución del modelo productivo (1976 a 2025)

Característica	Modelo 1976	Modelo 2025
Propiedad	Familiar Estatal/ Nacional	Fondos de Inversión Globales
Estructura	Vertical (produce lo que vende)	Red de subcontratación (absorbe valor)
Riesgo	Asumido por el empresario principal	Transferido a la PYME y al Estado
Objetivo	Estabilidad y crecimiento orgánico	Rentabilidad inmediata del capital
Coste para el Estado	—	Aumento progresivo tanto a nivel Fiscal como incidencia en prestaciones de Seguridad Social.

(A lo anteriormente analizado se habrá de añadir toda la problemática relacionada con la CONTRATACION Y SUBCONTRATACION, que se analiza en el apartado VII.)

IV. TRANSFORMACIÓN DE LA LITIGIOSIDAD SOCIAL

El juzgado social como instancia de cierre del sistema

En función de esa radical transformación de la estructura económica (y al margen de la incidencia en la negociación colectiva que se ve claramente dificultada), los Juzgados de lo social gestionan de forma creciente las consecuencias sociales de decisiones económicas adoptadas fuera del ámbito del empleador formal: cierres inducidos, insolvencias en cadena, despidos colectivos derivados de decisiones externas y conflictos estructurales en contratas, subcontratas y empresas dependientes.

La jurisdicción social actúa, así como la instancia de cierre de un sistema en conflicto, operando bajo una arquitectura normativa diseñada hace más de medio siglo que resulta incapaz de alcanzar los centros de decisión reales. El juzgado debe dirimir las consecuencias de una estructura económica donde apenas un 0,2% de grandes empresas nacionales —actuando a menudo como correas de transmisión de fondos de inversión o matrices transnacionales— dictan las condiciones de supervivencia del resto del tejido productivo. Al situarse la capacidad de control en este vértice ultra-concentrado, pero la responsabilidad jurídica en la base de la pirámide (la PYME), el proceso judicial se limita a gestionar los ‘restos del naufragio’ de una relación laboral cuyo margen económico fue succionado previamente. Esta asimetría, agravada por unos tiempos de respuesta judicial cada vez más dilatados, no solo erosiona la confianza institucional, sino que consolida la ineficacia de la tutela judicial efectiva frente a una concentración de capital que utiliza la fragmentación societaria como escudo de responsabilidad.

V. COSTE SOCIAL DEL MODELO

Incumplimiento empresarial y socialización regresiva del coste provocado

El coste social de los cierres inducidos por la gran empresa se puede estimar sumando las partidas de los organismos que rescatan los restos de los concursos sin masa, quie-

bras o meros cierres de empresas sin tramitación alguna, los perjuicios de los derechos de los trabajadores por impagos no cubiertos por organismos estatales y que dan lugar a un número muy elevado de procesos judiciales. Así:

- Se estima que entre 6.000 y 8.000 millones de euros anuales corresponden a cotizaciones no ingresadas y prestaciones de seguridad social asumidas por el Estado ante la falta de cumplimiento empresarial.
- Igualmente se cifra en aproximadamente 5.500 millones de euros de deuda de pymes con Hacienda que se pierden definitivamente debido a cierres provocados por la asfixia financiera derivada de la gestión de pagos de las grandes empresas.
- A ello se suman 1.200–1.500 millones de euros anuales en concepto de salarios e indemnizaciones no percibidas por los trabajadores como consecuencia de insolvencias y límites de garantía, derivados igualmente de decisiones de las grandes empresas.
- De otro lado y como es bien sabido, las prestaciones del FOGASA (1.400 millones de euros anuales en concepto de salarios e indemnización no abonadas en los años de la crisis económica del 2.014, y un promedio actual de 200-250 millones en los últimos años.), se financian mediante cotizaciones empresariales. Dado que las grandes empresas concentran solo en torno al 30–35 % del empleo, son las pequeñas y medianas empresas las que financian aproximadamente el 70–75 % del coste provocado por decisiones de las grandes empresas, socializando de forma regresiva el riesgo de insolvencia.
- Si bien el total de prestación de desempleo anual se cifra en 20.000 millones de euros anuales, se estima que 3.400 millones se pueden imputar a paros inducidos por decisiones de las grandes empresas y fondos de inversión.
- Por último y como se refirió con anterioridad, la extracción de beneficios por parte del 0,2% de las empresas, amén de provocar salarios bajos inciden en el coste de seguridad social por mejoras de mínimos de pensiones claramente reducidas.

VI. NO VARIACION SUSTANCIAL DEL DERECHO DEL TRABAJO

Sin embargo, a pesar de la radical transformación del sistema económico operado en los últimos 50 años, el Derecho del Trabajo se ha resistido a evolucionar, o mejor dicho, se le ha impedido evolucionar a la nueva realidad, resaltándose por la doctrina mayoritaria tres razones fundamentales para ello:

- De un lado la “Competitividad (o Movilidad del capital, también llamado “chantaje de la deslocalización). Al no existir una real coordinación de los gobiernos, los mismos temen que endurecer la responsabilidad de la gran empresa (asumiendo las obligaciones de las empresas subcontratadas) provoque que las grandes empresas y fondos de inversión muevan su capital a otros países. Cabe resaltar el caso más emblemático de Ferrovial, así como otras muchas grandes empresas que crean estructuras en el extranjero para optimizar su carga fiscal.

- De otro lado la propia “*complejidad jurídica*”, ya que sería un cambio esencial el crear la responsabilidad de que quien decide económicamente asume la obligación laboral, con independencia de quien firme el contrato.
- Y por último el PODER DE INFLUENCIA de los fondos de inversión y grandes empresas frente al Estado para asegurar que la normativa laboral y fiscal no cambie.

A todo a ello se ha de añadir el hecho paradójico de que los avances en derecho laborales se han asumido fundamentalmente por las PYMES (asi los avances en conciliación vida laboral o familiar, o por paternidad/maternidad, reducciones o adaptaciones de jornada, el mantenimiento de obligación de cotizar por trabajadores en incapacidad temporal, etc, etc), lo que supone un grave problema para las mismas, sin tener en cuenta la heterogeneidad de la realidad empresarial y el hecho de que la gran empresa y los fondos de inversión son los que esencialmente absorben, como se señaló, más del 70% del beneficio, cuando representan un escaso 0,2% del total de empresas. Obviamente no se cuestionan los avances en derechos, sino que parece razonable exigir mecanismos de socialización parcial del coste, evitando que recaiga íntegramente sobre estructuras sin capacidad económica.

En definitiva, el modelo actual se puede resumir, entre otras posibles, en estas cuatro notas:

1. La PYME pone el riesgo y el trabajo.
2. La Sociedad paga las crisis y los costes sociales derivadas de las decisiones y funcionamiento de la gran empresa y fondos de distinta clase.
3. Los trabajadores ven reducido sus derechos (perdida de parte de salarios y de indemnización por despidos y contención salarial por el estrés financiero y falta de liquidez de las pymes). Se excluyen los trabajadores de las grandes empresas que suelen tener convenios con condiciones superiores y el personal de la Administración.
4. El capital financiero se lleva el beneficio límpido.

Se trata de un proceso que provoca una acumulación progresiva, pero que social y políticamente tiene límites. Como advertía Platón en *Las Leyes*, el consenso social solo es posible si no existe una brecha absoluta entre una pequeña élite y la mayoría de la sociedad; en concreto, señalaba que para prevenir el conflicto civil, la proporción entre laW clase más rica y la más pobre no debía ser superior a 4 a 1. En la actualidad, esta medida de prudencia política ha quedado pulverizada: Oxfam señala que el 1% de la población mundial posee más riqueza que el 95% de la humanidad.

A nivel europeo, aunque la brecha es menor, sigue siendo significativa: los salarios de los directores ejecutivos (CEO) de las grandes empresas del Eurostoxx 50 superan en más de 120 veces el salario medio de sus empleados, según datos de la OCDE y Eurostat para 2025 . Además, el 10% más rico de los hogares europeos concentra más del 50% de la riqueza total del continente, mientras que la mitad más pobre apenas posee el 5%. La evolución de esta desigualdad parece imparable.

Lo significativo es que actualmente esa elite ya no es un monarca o una aristocracia local; son grandes empresas y algoritmos de fondos de inversión radicados en paraísos fiscales.

ARTÍCULOS

Justicieros y doctrinarios. Sentencia del Tribunal Supremo de 28 de enero de 2026, recurso de unificación de doctrina 1947/2024

Florentino Eguaras Mendiri

Magistrado

0. Aproximación

Es objeto de examen en este artículo la sentencia dictada por el Tribunal Supremo el 28 de enero de 2026, recurso de unificación de doctrina 1947/2024.

Estamos obligados a reseñar los tres motivos que nos han llevado a comentar esta sentencia. El primero es que su resultado nos ha resultado desconcertante e inquietante; el segundo, que el ponente de la sentencia que se casa y anula por el Tribunal Supremo ha sido quien ahora suscribe este apunte; y, tercero, que me ha parecido un desagradable regalo de cumpleaños el que me ha brindado el Tribunal Supremo, aunque peor habrá sido, imaginamos, para el trabajador que ha sido despedido.

1. Supuesto enjuiciado

En un centro de trabajo un vigilante de la empresa observa que un operario introduce dos bolsas en un almacén, le parece sospechosa la conducta y se hace una observación de las cámaras que existen, y se comprueba que otro trabajador de una empresa subcontratada para el mantenimiento recoge esas bolsas cuyo contenido es de chatarra.

El trabajador es denunciado penalmente por la empresa principal, dueña de la chatarra y contratista de la empleadora del operario que había recogido las bolsas. Este reconoce los hechos y devuelve el material retirándose la denuncia penal.

La empresa subcontratista despidió al trabajador por quebranto de la buena fe ante los hechos observados.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia –TSJ– del País Vasco dictó sentencia el 16 de enero de 2024, recurso de suplicación nº 2305/2023, en la que revocó la sentencia de Juzgado de lo Social nº 10 de los de Bilbao que había declarado procedente el despido, validando esta la prueba utilizada para imputar los hechos, que provenía del visionado de las cámaras instaladas en el lugar. Consta que no se había advertido a los trabajadores de que podían ser utilizadas las mismas para el control de su actividad.

Destaca la sentencia de la Sala del TSJ de 16 de enero de 2024 que desde 2018 en que entró en vigor la LO 3/2018, sobre protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, ha habido tiempo suficiente para regularizar el uso de los sistemas de video vigilancia, pues estos solo se pueden utilizar para controlar la actividad laboral si de tal finalidad se ha informado de forma clara y precisa al trabajador. Quien no lo ha hecho es porque en sus propios actos manifiesta una renuncia a su utilización.

Con lo indicado se concluye por el TSJ que el trabajador no tenía información de que el sistema de video vigilancia le controlaba en su actividad, y de ello se deriva que la prueba utilizada es nula, por quiebra del derecho fundamental a la intimidad personal. Se añade que el reconocimiento de los hechos por el trabajador ha sido consecuencia de la constancia empresarial ilícita de su comportamiento, por lo que quedan viciadas de nulidad todas las consecuencias producidas después del visionado de las cámaras, dando cabida a la doctrina del fruto podrido y concluyendo que el despido es nulo.

El Tribunal Supremo en su argumentación señala que no se admite el primer motivo del recurso, en el que se defendía por la empresa que la prueba de video vigilancia era lícita. Pero aborda el segundo, en el que la empleadora mantiene que de una prueba nula no se deriva que el despido sea nulo. Y aquí, ya lo advertimos, es donde radica el núcleo decisivo de nuestro comentario, ante la respuesta que nos va a ofertar el máximo Tribunal.

Indica la sentencia del Tribunal Supremo que la recurrente: “Argumenta que la nulidad de la prueba de videovigilancia no se extiende a la calificación del despido, que puede ser improcedente o incluso procedente cuando, una vez desechada la prueba ilícita, el incumplimiento contractual grave y culpable se acredita mediante prueba hábil. La parte recurrente explica que el trabajador reconoció el robo del material. Solicita que se declare la procedencia del despido.”

Y, para sorpresa de cualquier entendido en el derecho constitucional y laboral del siglo XXI, el Tribunal Supremo accede a este planteamiento y concluye que el despido es procedente.

2. Razonamientos de la sentencia del Tribunal Supremo de 28 de enero de 2026, recurso de unificación de doctrina 1947/2024

Obviando ahora las referencias de la sentencia a las normas, a resoluciones previas suyas y de otros órganos, el Tribunal Supremo concluye con las siguientes razones que le llevan a declarar el despido procedente:

- 1° Las cámaras de seguridad no eran de la empleadora del trabajador que le ha despedido sino de la contratista principal y los hechos son descubiertos por su sistema de seguridad, por lo que, en la prueba invasiva y nula no tiene participación la empresa del trabajador.
- 2° El trabajador ha reconocido los hechos imputados por lo que los mismos quedan acreditados por una prueba diferente a su constatación por el sistema de video vigilancia.
- 3° La prueba de video vigilancia se considera que ha sido un medio idóneo y proporcionado a los hechos acontecidos, habiendo existido información de su instalación, la que era notoria y pública.
- 4° Los hechos cometidos por el trabajador constituyen una quiebra de la buena fe contractual y un abuso de confianza porque la apropiación de material de la empresa, en la doctrina del Tribunal Supremo, es causa de despido.

3. Crítica a la sentencia del Tribunal Supremo de 28 de enero de 2026, recurso de unificación de doctrina 1947/2024

Partimos de un aserto: en este caso **LA PRUEBA DE VIDEO VIGILANCIA ES NULA** porque la misma había sido así declarada por la sentencia casada y ello ha quedado firme. El motivo que pretendía la nulidad de esa probanza no se admitió por el Tribunal Supremo.

Toda referencia que se pueda hacer a esa prueba, que no sea la de remarcar su ineficacia, es inadecuada. En realidad, el motivo de la empresa que la sentencia analiza trata de si de la prueba nula, por conculcación de derechos fundamentales, se podía derivar la calificación de la nulidad del despido o su improcedencia. Consideramos que en ningún caso podía concluirse su procedencia.

Sin embargo, con un giro argumental que desborda la cuestión debatida en el recurso, se prescinde de todos los postulados previos y se aborda la procedencia del despido. El Tribunal Supremo debía de resolver exclusivamente la conflictiva cuestión de si cuando el despido se ha apoyado, para acreditar los hechos imputados, en una prueba que vulnera los derechos fundamentales, de ello se deriva la nulidad o la improcedencia del despido.

Esta materia se encuentra entre esos “problemas matemáticos” que todavía están sin resolver en el derecho laboral nacional. El Tribunal Constitucional en su sentencia 61/2021, de 15 de marzo, abordó la controvertida cuestión sin obtener ninguna conclusión definitiva, porque precisaba que la nulidad de la prueba obtenida con vulneración de derechos fundamentales deja abiertas las dos opciones de que el despido se califique como nulo o como improcedente. No se responde a esta cuestión en esa sentencia, y hoy por hoy se ha sobreesido tan peliaguda materia. Para nosotros el despido es nulo si la parte así lo ha pedido.

Este es el núcleo de nuestra crítica a la sentencia del Tribunal Supremo, y aquí esta su verdadera anomalía. Concretamente: se ha pasado por alto que la prueba que describe y constata la conducta del trabajador –el visionado de las cámaras–, y que ha sido el apoyo del despido, es nula. Y lo nulo -ex tunc- no produce efectos. Nihil nihilo est. Luego

para el derecho no existe. Con la prueba nula se ha creado un agujero negro donde no se percibe cosa alguna, no existe nada en él y de él nada sale. Lo único que se constata y podemos deducir de esa prueba nula es que el trabajador ha sido despedido y lo ha sido sin prueba de su conducta. Y la conclusión que es posible alcanzar entonces es: o el despido es nulo, o es improcedente por carencia de acreditación de los hechos.

¿Por qué no es esto lo que concluye el Tribunal Supremo? Contestaremos a ello más tarde, sigamos presentando la crítica a la argumentación de la sentencia que comentamos.

La filigrana a la que acude el Tribunal Supremo para solventar el óbice de que el despido no está probado porque la prueba en que se apoya es nula, es la de prescindir de la nulidad de la prueba del despido para acudir a otro plano diferente del razonamiento jurídico. Disocia lo acontecido en el proceso, y que es el dato irrefutable de que los hechos imputados al trabajador han quedado sin justificar, porque la prueba en que se apoyaba en su constancia era nula. La sentencia prescinde de que la conducta del trabajador no ha sido probada, y en vez de asumir el continuum de que las consecuencias de ello son la nulidad o la improcedencia del despido, nos sumerge en la valoración de la conducta del trabajador y la califica de entidad suficiente para ser encuadrada en la resolución del contrato de trabajo por causa disciplinaria.

Y ¿desde dónde parte el Tribunal Supremo para valorar la conducta del trabajador? Pues desde el postulado de que las cámaras y su visionado es lícito. ¡Pero, amigos, si habíamos dicho que la prueba era nula!, ¿cómo es esto posible? Es evidente que no lo es. Pero el razonamiento que se nos presenta por el Tribunal Supremo para ponderar los hechos sucedidos y concluir que la conducta del trabajador es constitutiva del despido, se basa en lo siguiente: 1º, las cámaras no eran del empresario del trabajador, luego pueden utilizarse por aquel; 2º, el operario despedido ha reconocido los hechos y reintegrado el material; 3º, las cámaras no infringen ningún derecho porque existía información y publicidad de su presencia; y, 4º, la conducta del trabajador es grave y susceptible de justificar un despido disciplinario.

Hagamos un repaso a estos razonamientos en los que el Tribunal Supremo apoya su decisión de declarar el despido procedente.

a) Contratista principal y derechos de los trabajadores subcontratados. Para el Tribunal la empresa que ha despedido al trabajador puede utilizar el sistema de control por video vigilancia porque no es un medio suyo sino de la contratista principal, que es una entidad distinta. Las causas de su instalación y la gestión del control por cámaras son ajenos al entorno propio de la empleadora que ha despedido. Sus irregularidades no afectan a la empresa recurrente.

No apoyamos este discurso. La mercantil que subcontrata los servicios de otra entidad es responsable de que a los trabajadores que prestan servicios en su centro de trabajo se les respeten todos los derechos que les son inherentes. Sus sistemas de producción no pueden suponer una merma de los derechos de los trabajadores, sean estos suyos o de la subcontrata; no se crea ninguna esfera ajena al mantenimiento de los derechos de los trabajadores por encontrarse en una actividad subcontratada. El derecho del trabajo controla el desarrollo de la actividad laboral cualquiera que sea la ubicación del trabajador o las relaciones que por las empresas se hayan establecido para aprovechar la actividad de los empleados. No hay arcanos en el mundo del derecho de los que deducir su falta de regulación o control. La irregularidad de la instalación y uso de un sistema de

vigilancia afecta a todo el que lo utiliza. Los Tribunales no pueden amparar zonas grises o marginales al derecho.

El filtro de la idoneidad de las medidas adoptadas en el centro de trabajo donde se desarrollan los trabajos se extiende en su valoración tanto a los actos de la empleadora directa del trabajador, como a los de la contratista principal en todas sus actuaciones. Las anomalías que una empresa comete se transmiten a todos los responsables solidarios en el campo de la subcontratación –ex art. 42 ET–.

La conclusión de la sentencia analizada de que la empresa que despidió al trabajador de nuestro procedimiento no era la que había instalado las cámaras e incumplido la normativa referente a la protección de datos e intimidad del trabajador, declarando desde ello que las consecuencias de la irregularidad cometida no se extienden a la empleadora directa del trabajador, obvia la evidencia de que si los hechos son por el trabajo que se lleva a cabo en el centro productivo de la contratista principal, el trabajador está protegido igualmente en todos sus derechos, y que de los incumplimientos de la empresa principal responde solidariamente la subcontratada. De esta forma, si la prueba era nula para la empresa principal, también lo era para su uso por parte de la subcontratista. En nuestro caso, como había sido calificada de nula la prueba de video vigilancia, tal aserto se extiende sobre todas las actuaciones, -sea la empresa que sea las que las realice-, que se apoyen en el ilícito control del trabajador por las cámaras.

Las cámaras instaladas por la empresa principal si se pretende que se utilicen para imputar los hechos al trabajador deben de gozar de todas las garantías que establece la ley la LO 3/2018. Y, más concretamente, si la prueba en que se basaba el despido era nula, lo era tanto para la contratista principal como para la empresa subcontratada. Esta, si utiliza el sistema de video vigilancia para probar y descubrir la conducta imputada, queda vinculada a todas las irregularidades que el mismo presenta. No es posible argumentar que como las cámaras las ha instalado otra mercantil a la que despiende, si el trabajador presta su actividad en el centro de la empresa que las coloca, por ello son válidos sus visionados, porque son de titularidad ajena al empresario directo.

Recordemos que de la ilegalidad no nacen derechos, y esta especie de subsanación de la nulidad de la prueba que aplica el Tribunal Supremo es una cortina para evitar que la falta de prueba motive la improcedencia o nulidad del despido. La prueba era nula en todo caso, y los efectos de su nulidad lo son para todas las empresas implicadas en la anomalía de su visionado.

Y, finalmente, siguiendo la misma argumentación del Tribunal Supremo, si la empresa que despiende no queda afectada por la nulidad de la prueba, tampoco podrá utilizarla para causar el despido. Es aplicable la regla cuius commodum eius incommodum; si no afecta la nulidad de la prueba a la subcontratista porque es ajena a la misma, al no haber instalado las cámaras, lo será para todo, también para posibilitar la investigación de los hechos cometidos por el trabajador y facilitar la constancia de los mismos. En coherencia con la conclusión del Alto Tribunal, la empresa que ha despedido no podrá utilizar la prueba de video vigilancia, porque es propia de una esfera autónoma e independiente al círculo de esta empresarial.

b) El reconocimiento de los hechos por el trabajador. Parece que la sentencia del Tribunal Supremo convalida el despido disciplinario del trabajador con el argumento de que, aunque la prueba del visionado de las cámaras es nula, como el trabajador ha reconocido

los hechos existe otra prueba que subsana todo lo sucedido, y es a partir de este reconocimiento que es posible valorar la conducta del trabajador, teniéndola por acreditada, y concluir con el despido procedente, tal y como se ha hecho.

Lo que se enuncia por el Tribunal Supremo es que el reconocimiento de los hechos por el trabajador subsana cualquier anomalía previa. Con este planteamiento se segmenta el proceso y la prueba. Para este órgano máximo hay dos fases: por lado está la prueba nula; y, por otro, la confesión del trabajador. Ambas pruebas se han configurado como independientes, y nula una se acude a la otra, con la que se deja constancia suficiente de los hechos imputados y su veracidad. En resumen: reconocidos los hechos por el despido no hace falta más prueba. Pero con esta argumentación se está eludiendo la aplicación del derecho y la técnica jurídica. No hace falta una instancia judicial para llegar a esta conclusión, y menos un Estado de Derecho.

En cuanto a esta cuestión, nuestra sentencia indicaba que el reconocimiento que se realiza de los hechos por el trabajador se lleva a cabo como consecuencia de una actuación de inmisión en su entorno íntimo, que vicia esa declaración de reconocimiento. La misma se produce por el descubrimiento de unos hechos por medio de una práctica de vigilancia ilícita, que era el visionado de las cámaras instaladas en el lugar.

En todo caso, las conductas transgresoras de un derecho fundamental por parte de las empresas principal y subcontratista llevan consigo el que toda la cadena de actos continuados, incluido ese reconocimiento de los hechos, que es consecuencia de aquella actuación inicial conculcadora del derecho fundamental, sea afectada de nulidad -ex tunc-, y, ello por aplicación de la teoría del fruto podrido (también llamada del fruto envenenado).

Recordemos brevemente que esta doctrina establece que las pruebas obtenidas mediante métodos ilícitos, con violación de los derechos fundamentales, son nulas, al igual que cualquier otra prueba que se derive de ellas. Por analogía verde indica esta teoría que, si la fuente está contaminada, el fruto también lo está.

Se ha apartado el razonamiento del Tribunal Supremo de esta doctrina y aunque se citan en la resolución que analizamos los arts. 11, 1 LOPJ y 90,2 LRJS, que se refieren a ella, sin embargo, se ha prescindido de su aplicación. Dar validez a las consecuencias de la prueba nula es omitir el defecto inicial de las mismas. Hay un claro intento en el Tribunal Supremo de segmentar la unidad de la prueba para escindir la probanza nula de sus repercusiones. Se valora autónomamente cada fuente probatoria como si se tratase el proceso de un experimento conceptual y elucubrativo, obviando su esencia y realidad.

Lo lógico hubiese sido, desde la perspectiva jurídica, que el Tribunal Supremo no valorase el reconocimiento que el trabajador ha hecho de los hechos, porque la prueba en la que se constató su conducta era nula y su reconocimiento es consecuencia de un visionado de las cámaras ilícito.

c) Validez del sistema de vigilancia de las cámaras. Mantiene la sentencia del Tribunal Supremo de 28 de enero de 2026 que el sistema de vigilancia era adecuado para ser utilizado como prueba de imputación de los hechos que motivan el despido.

Y ello lo deduce de que: se había colocado un dispositivo informativo, que conocía el trabajador; era una medida justificada, idónea, necesaria y proporcionada porque con-

currían sospechas indiciarias suficientes de una conducta irregular del trabajador que debía ser verificada; la medida era necesaria, ya que no pudo adoptarse ninguna otra menos invasiva e igualmente eficaz para acreditar la infracción laboral; y, era una fórmula la practicada proporcionada.

¿La prueba de las cámaras de video vigilancia era o no era nula? Sí, era nula. Lo repetimos: ¡era nula!

La quiebra argumentativa que aquí hace el Tribunal Supremo resulta incomprensible. No le era posible analizar la validez de la prueba, porque el motivo en que la empresa basaba su validez fue rechazado. Todo lo que podía establecer la sentencia que analizamos, excepción hecha de cualquier obiter dicta que pretendiese constatar, era la relativa a si el despido era nulo o improcedente. Este debate, que sí que hubiese sido fructífero y provechoso, se ha omitido y se ha dirigido la sentencia del Alto Tribunal por una ruta que le estaba vedada.

No vamos a analizar ahora nosotros la validez de la prueba de video vigilancia, si era proporcional o si era posible su utilización. No incurriremos en la misma anomalía de la sentencia que comentamos. Está demás este debate en este caso, porque ya se partía de que la prueba era nula, con independencia de que ello se comparta o sea objeto de discrepancia.

De todas formas, ya hemos abordado esta problemática en anteriores artículos publicados en esta misma Revista, y como es de apreciar con poco éxito en el acogimiento de nuestras tesis (vid los números 239, 251, 264 de esta misma publicación).

d) La valoración de la conducta del trabajador. Para finalizar su razonamiento el Tribunal Supremo analiza la conducta del trabajador. Nos recuerda que el hurto es causa de despido disciplinario.

A estas alturas del comentario se podrá colegir que para nosotros el introducirse el Tribunal Supremo en la conducta del trabajador es llevar a cabo una atribución que le estaba vetada.

Todo lo que refiere en este extremo la sentencia que nos sirve de pauta es la consecuencia de una argumentación per saltum. Así la calificamos porque el óbice que se le presentaba al Alto Tribunal, y que consistía en que la prueba de la conducta del trabajador era nula, se ha “saltado”. Se ha actuado como si fuese el juez un atleta en una carrera de obstáculos al que le es posible dejar atrás la valla y seguir adelante. Esta práctica y agilidad es la que ha permitido al Tribunal Supremo terminar por calificar la conducta del trabajador como un despido procedente.

No nos corresponde ponderar la conducta del trabajador. Ni podíamos hacerlo antes, cuando dictamos nuestra sentencia que se ha casado, ni ahora al escribir este artículo. Todo acto jurídico tiene un coste de oportunidad, un elemento económico. Si se elige una opción se descartan otras. La empresa prefirió utilizar las cámaras y su uso fue calificado de nulo por quebrar un derecho fundamental. Enjuiciar los negocios jurídicos es lo que como juristas comprometidos con un Estado Constitucional y de Derecho nos corresponde hacer. Estamos obligados a respetar los derechos fundamentales ante todo y evitar cualquier conculcación de los mismos. Solo cuando prevalece el derecho y no el deber ser o las opiniones se respeta verdaderamente el marco jurídico. Nuestra función será fiscalizar la opción utilizada por el operador, y concluir su acomodo con el derecho, no otra cosa.

No estaba legitimado ni capacitado en el recurso que examinamos el Tribunal Supremo para ponderar los hechos cometidos. Se tendrá una u otra opinión sobre los mismos, pero a nosotros como órganos de la función judicial nos corresponde aplicar el derecho dentro del marco constitucional; y esto es lo que realmente tiene significado en nuestra labor de agentes de la jurisdicción.

4. Valoraciones paralelas

Hasta ahora hemos intentado reflejar nuestro criterio frente a las argumentaciones de la sentencia del Tribunal Supremo de 28 de enero de 2026. Pero aquí nos queremos detener en algunos aspectos que aunque no se aluden en ella nos parecen relevantes.

Debemos preguntarnos si la conducta empresarial analizada conculca algún derecho fundamental en su actuación. Si es así lo prioritario es declararlo.

Para acercarnos a ello partiremos de un prius inicial como es el de que la preservación de los derechos fundamentales tiene una prevalencia frente al resto de los derechos ordinarios de nuestro ordenamiento. Y, esta prioridad no es de posible olvido o postergación en beneficio de la empresa cuando ha sido ella misma quien incumple su obligación de publicitar el medio de control de la video vigilancia en la relación laboral. Repetimos, de la ilegalidad no nacen derechos.

Recordamos algunos artículos. El art. 89.1 de la LOPD, 3/2018, dice que: “1. Los empleadores podrán tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores ... previstas ... en el art. 20.3 ET siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo. Los empleadores habrán de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores ... y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida... En el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito ... se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiese al menos el dispositivo al que se refiere el art. 22.4 de esta ley orgánica”.

Por su parte el art. 22 de esta misma ley señala que: “El deber de información previsto en el art. 12 del Reglamento (UE) 2016/679 se entenderá cumplido mediante la colocación de un dispositivo informativo en lugar suficientemente visible identificando, al menos, la existencia del tratamiento, la identidad del responsable y la posibilidad de ejercitar los derechos previstos en los arts. 15 a 22 del Reglamento (UE) 2016/679. También podrá incluirse en el dispositivo informativo un código de conexión o dirección de internet a esta información... En todo caso, el responsable del tratamiento deberá mantener a disposición de los afectados la información a la que se refiere el citado reglamento”.

Sin entrar en mayores pormenores veamos que si la Ley 3/2018 entró en vigor el 7 de diciembre de 2018, y desde entonces la empresa no había llevado a cabo la regularización de la utilización del sistema de control laboral mediante el sistema de video-vigilancia, cumpliendo con ello la previsión legal de dar a conocer su uso en la actividad laboral, difícilmente puede aplicar la excepción de la comisión de un ilícito laboral del trabajador para acreditar su conducta, pues esta posibilidad quedaba enervada. La aplicación de la doctrina de los actos propios, que implica el que si la empresa se acomoda a una actividad de inutilización de las cámaras para controlar a los trabajadores, no es posible apoyarse

en una excepción a la misma, contrariando la vinculación que a sus manifestaciones tácitas y previas se había realizado de prescindir para el control de la actividad laboral de la vigilancia por cámaras, las que únicamente tendrán una finalidad de seguridad y en la esfera de la contratista principal.

La teoría de los actos propios se aplica en el contrato de trabajo, y quién lleva a cabo una conducta indolente y de omisión frente a sus deberes legales, y más cuando los mismos atañen a la esfera y ámbito de los derechos fundamentales, no es posible que, a la vez, retorne y cambie su propia declaración permanente y constante de no utilizar las cámaras en el ámbito laboral, para que cuando ello pudiera beneficiarle, sí que les dé un uso de control de la actividad de los trabajadores.

La admisión de tal proceder contradictorio puede entrañar ser más beneficioso para la empresa el incumplir la normativa que le obliga a informar a los trabajadores del uso de la vigilancia por cámaras, que el cumplirla. La empresa, cuando se avalan jurídicamente estos comportamientos, aprovecha su propio incumplimiento para acogerse a la excepción de su utilización; lo hace cuando le resulta más conveniente. Permitir este anómalo comportamiento empresarial por los tribunales puede fomentar una conducta irregular, contraria a las garantías que el legislador ha establecido para controlar las inmisiones en la esfera individual de las personas.

Añadimos que la utilización del sistema de video vigilancia, no puede ser una situación de incertidumbre o indefinición para el trabajador. Si las cámaras se han utilizado exclusivamente con un fin dentro del entorno de la contratista principal –seguridad–, no es posible expandir su cometido a otras esferas diferentes, y, por tanto, se debe interpretar su finalidad respetando en su integridad la intimidad, imagen y circunstancias de la persona trabajadora. La empresa no puede utilizar este medio de vigilancia aprovechando lo beneficioso y rechazando lo perjudicial. No le es indiferente al trabajador el conocer que su persona, imagen y corporeidad son utilizadas o, por el contrario, excluidas del sistema de cámaras, pues ello no sólo implica la certeza, seguridad y comodidad del sujeto, sino maneras de comportarse, expresarse o manifestarse que no son irrelevantes para la persona y el entorno de la misma, en sus relaciones laborales o sociales.

Cuando la empresa mantiene esa distancia con el trabajador, y excluye las cámaras de cualquier posible inmisión en su persona -al no comunicarle su uso–, no es factible que a la primera incidencia utilice dichas cámaras, pues ello quebranta la propia finalidad, uso y maniobrabilidad de un sistema de tanto riesgo como es la video vigilancia, y más cuando incide en derechos como son los de la imagen y protección de datos e intimidad.

Toda tutela de un derecho fundamental debe prevalecer, y por ello, la previsión excepcional del uso del visionado de las cámaras por la comisión flagrante de un acto ilícito por los trabajadores, prevista en el art. 89 LO 3/18, será una norma transitoria en su alcance. Si la empresa no ha utilizado la vía de legalización del sistema de video vigilancia para el uso de la actividad de los trabajadores no es posible, transcurrido tanto tiempo desde el inicio de la vigencia de la ley, el que instrumentalice el control por cámaras sin cumplir la premisa mayor que le impone la ley, que es la de la información al observado.

Terminamos este apartado remarcando la prevalencia de los derechos fundamentales para que el derecho sea tal. Si estos son soslayados con aparentes razonamientos jurídicos de validez, en realidad se están defraudando. Y, nuestra en general escasa cultura constitucio-

nal evidencia la poca prioridad que otorgamos en el ámbito judicial laboral a la vigencia de los derechos de la persona. Concorre una constante degradación del marco constitucional en aras a una preponderancia de lo que son estamentos de legalidad ordinaria, y preservación de inercias feudales. El derecho fundamental es lo primero, y en el caso que analizamos la sentencia del Tribunal Supremo de 28 de enero de 2026 ha omitido esta premisa.

5. Conclusión

La sentencia a la que se ha ceñido este comentario nos presenta una grave anomalía en sus razonamientos. Se debía partir, no formalmente como se ha hecho, sino realmente, de la nulidad de la prueba de video vigilancia que se utilizó para probar la conducta del trabajador despedido, nulidad que proviene de la violación del derecho fundamental a la intimidad del trabajador.

Habiendo quedado firme como quedó en el procedimiento la declaración de que la prueba de visionado de las cámaras era inválida y nula no es posible analizar la conducta del trabajador, ni abordar otra temática que aquella que hace referencia a las consecuencias en el despido de la ilicitud de esa prueba. Este debate sobre si el despido debe ser calificado de nulo o improcedente, se omite y se ha burlado, concluyendo el Tribunal Supremo con un pronunciamiento que en ningún caso era factible en el entorno de lo acreditado y probado en este proceso, como es el de que el despido era procedente.

Se ha ponderado, sin posibilidad de hacerlo, la validez de la prueba de video vigilancia para concluir el despido procedente del trabajador, desconociendo en su valoración la aplicación de la doctrina del fruto podrido que es de obligada eficacia en nuestro sistema de derecho y judicial. Por una vía indirecta de razonar se ha vulnerado esta teoría que es la garantía del respeto a los derechos fundamentales.

6. Epílogo: Justicieros y doctrinarios

Nos habíamos preguntado por qué el Tribunal Supremo ha prescindido de que la prueba que acreditaba los hechos del despido era nula y que lo que debía era valorar si el despido era nulo o improcedente.

Lo que subyace en el argumentario de la sentencia del Tribunal Supremo de 28 de enero de 2026, recurso de unificación de doctrina 1947/2024, es un afán de que los hechos cometidos por el trabajador no queden sin sanción.

Este propósito justiciero que manifiesta la sentencia analizada es expresión de una concepción del derecho dentro del plano del deber ser, obviando que el derecho se desenvuelve en el del ser. La función de los tribunales se engarza con el mundo del ser y ello supone dejar de lado lo que puede presentarse como ideal o deseable. No nos corresponde a los jueces valorar las conductas sino lo que el derecho dice de ellas, y menos concluir con sentencias que sean opiniones personales, provengan de quien provengan.

La sentencia de 28 de enero de 2026 se ha dictado en un recurso de unificación de doctrina. Hacer doctrina no es ser doctrinarios. Doctrinario es el dogmático, y el dogmatismo no cabe en el derecho.

ARTÍCULOS

La desprotección de la mujer embarazada, durante la maternidad y en periodo de lactancia en España: la exigibilidad de la tutela preventiva antes del despido en el actual marco normativo (Adenda)

Joan Agustí Maragall

Iuslaboralista (ex magistrado, ex abogado)

Justificación de la presente adenda

Razonaba en el último apartado del artículo que ahora pretendo complementar que, a la espera de una ineludible reforma legislativa que transpusiera la obligada prohibición del despido establecida por el art. 10 de la Directiva 92/85, había que buscar -dentro del actual marco sustantivo y procesal- mecanismo procesales que posibilitaran una tutela judicial “reforzada”, más rápida e inmediata que la estrictamente antidiscriminatoria y que la “objetiva”, en razón de la situación de riesgo generada, cosa que -sin evitar el despido, ya producido- sí que permitiría reducir el tiempo de exposición al riesgo.

Posteriormente, comentando el artículo con un inspector de trabajo con el que me une una larga amistad, convinimos que -al margen de la posible mejora de la tutela judicial, exclusivamente “reparativa- quizás sí pudiera articularse, por vía interpretativa y desde el actual marco normativo en materia de prevención, una “tutela preventiva” ex ante (antes del despido), que -a la vez de reducir el número de despidos en las situaciones protegidas- otorgara a las trabajadoras despedidas la posibilidad de una reacción inmediata ante la Inspección de Trabajo que propiciara la reconsideración del despido por parte del empresario ante la posible responsabilidad preventiva derivada de los incumplimientos en los que hubiera podido incurrir con dicho despido (al margen de las posibles consecuencias de condena derivadas de la “tutela judicial o reparativa”, caso de mantenerse el despido).

Expongo dicha propuesta mediante los siguientes dos apartados, que deben entenderse integran la parte final del artículo ya publicado al que complementan¹.

IXº. La exigibilidad de una tutela preventiva “ex ante”, a cargo del empresario, en el marco normativo actual

Con toda claridad y contundencia, en el tercer pronunciamiento de la STJUE Porras Guisado se declara *“que el artículo 10, punto 1, de la Directiva 92/85 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que no prohíbe, en principio, con carácter preventivo, el despido de una trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, y que establece únicamente, en concepto de reparación, la nulidad de ese despido cuando sea ilegal”*.

Se razona previamente, en el apartado 59 de la sentencia, que en *“el artículo 10 de la Directiva 92/85 opera una distinción expresa entre, por un lado, la protección contra el despido en sí mismo, con carácter preventivo, y por otro, la protección contra las consecuencias del despido, en concepto de reparación”*, y que *“la transposición correcta del mencionado artículo obliga a los Estados miembros a establecer esta doble protección”*, (62) *“en consideración al riesgo que un posible despido supone para el estado físico y psíquico de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia, incluido el riesgo particularmente grave de incitar a la trabajadora embarazada a interrumpir voluntariamente su embarazo”*.

La más reciente doctrina del TJUE (entre otras, la STJUE 19.12.2024 C-531/23) exhorta que *“al aplicar el Derecho interno, los órganos jurisdiccionales nacionales que deben interpretarlo están obligados a tomar en consideración el conjunto de normas de ese Derecho y a aplicar los métodos de interpretación reconocidos por este para hacerlo, en la mayor medida posible, a la luz de la letra y de la finalidad de la directiva de que se trate con el fin de alcanzar el resultado que esta persigue”*.

Siguiendo tal exhortación, como ya he avanzado, considero viable cubrir la omisión del legislador y articular una tutela preventiva “ex ante” aplicando las propias previsiones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales al riesgo laboral que supone el despido en las situaciones protegidas (embarazo, maternidad y lactancia natural, y no más).

1. Publicado en la revista de enero de 2026.

2. La sentencia dictada por el TSJ de Catalunya, en Sala General, en fecha 26.4.18 (nº 2520/18, ponente Carlos Preciado), en el propio asunto que había generado la cuestión prejudicial, asumió, ni que fuera *“obiter dicta”*, la tesis del TJUE cuando -en su apartado 5.2.3, y bajo el título *“Tutela en el ámbito de prevención de riesgos de la mujer embarazada y la falta de transposición del art. 10 de la Directiva 92/85”*- razonaba que *“existe una tercera tutela por razón de riesgos laborales en el Derecho comunitario, que es la que aquí interesa y que no es ni anti discriminatoria ni objetiva, sino que se trata del de una tutela de la mujer embarazada frente al despido, al que la Directiva 92/85 considera como un riesgo para su salud física y psíquica”*, y después de recordar que *“el Preámbulo de la Directiva 92/85 afirma de forma clara que “ el riesgo de ser despedida por motivos relacionados con su estado puede tener consecuencias perjudiciales sobre la salud física y psíquica de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia y que es conveniente establecer una prohibición de despido.”* y de reproducir el tenor literal del art. 10 de la Directiva 92/85, así como los párrafos más relevantes de la STJUE Porras Guisado, concluía que *“Como se ve, el precepto no sólo impone una protección tras el despido y frente a sus consecuencias (apartado 2 y apartado 3), sino una prohibición de despedir (tutela ex ante) , lo que significa que sólo se permite el despido en los casos excepcionales no inherentes a su estado admitidos por las legislaciones y/o prácticas nacionales y, en su caso, siempre que la autoridad competente haya dado su acuerdo.”*

Partiendo de la premisa indiscutible -por más que la normativa interna no lo contemple- conforme el despido debe ser considerado como un riesgo laboral en las tres situaciones protegidas por la Directiva 92/85 (en aplicación directa de la misma ante el vacío normativo transposicional), el derecho de las trabajadoras a la protección frente al mismo (ex art. 14-1 LPRL) y el correlativo deber empresarial de garantizar tal protección (ex art. 14-2 LPRL), en los términos establecidos en el art. 10 de la Directiva 92/85, determina que la empresa deba asumir y cumplir la prohibición del despido en tales situaciones, salvo supuestos excepcionales.

Obviamente, dicha prohibición es de carácter temporal, durante las situaciones protegidas, transcurridas las cuales la empresa recupera su plena facultad extintiva, tanto la disciplinaria como respecto del despido objetivo individual, sin perjuicio -lógicamente- de la tutela estrictamente jurisdiccional³.

Xº. Las excepciones a la prohibición de despido. El papel de la Inspección de Trabajo

Si, ello no obstante, el empresario, bajo su responsabilidad, considera que se encuentra en una “situación excepcional” que exige o autoriza el despido inmediato de la trabajadora en la situación protegida, a falta de previsión normativa interna que autorice el despido (como ocurre en otros países de la Unión Europea⁴), podrá proceder al mismo, quedando a resultas del procedimiento judicial que contra dicho despido interponga la trabajadora, ya en el ámbito de la “tutela reparativa”, mediante la declaración de nulidad por discriminación o de carácter “objetivo o automático”.

En todo caso, en mi opinión, tal decisión no lo exime de la obligación ex art. 21.1 LPRL de informar a la trabajadora de la decisión de despido, al suponer el despido un “riesgo grave e inminente”, y de las razones que, a su juicio, justifican la excepcionalidad de tal medida frente a la regla general de prohibición, por cuanto, como se razona en preámbulo de la Directiva 95/82, *“el riesgo de ser despedida por motivos relacionados con su estado puede tener consecuencias perjudiciales sobre la salud física y psíquica de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia”*.

El empresario, por consiguiente, si entiende que concurre una “situación excepcional” que justifica el despido, debe haber evaluado las posibles “consecuencias perjudiciales” que pudiera causar dicho despido en la trabajadora. De no hacerlo, pudiera incurrir en responsabilidad de carácter preventivo, de la que no necesariamente le exoneraría la simple declaración procedencia del despido, sino que debería justificar, también, la indispensabilidad de proceder al despido durante la situación protegida, sin esperar a la finalización de la misma.

En todo caso, procede recordar -a continuación- las competencias que el art. 9 LPRL otorga a la Inspección de Trabajo en su función de “vigilancia y control de la normativa

3. Respecto del despido disciplinario, la imposibilidad de despido, en razón del mandato prohibitivo, interrumpiría lógicamente la prescripción de los hechos sancionables.

4. Alemania, Portugal, Países Bajos y Austria, según la información de la que dispongo.

sobre prevención de riesgos laborales”, por lo que, siendo el despido un riesgo laboral psicosocial y la prohibición del mismo ex art. 10 de la Directiva 92/85 una norma preventiva de aplicación directa, en razón de lo que dispone el art. 44 LPRL y desarrolla el criterio técnico 104/2021 de la Inspección de Trabajo en materia de riesgos psicosociales, la trabajadora afectada, una vez conocida la decisión empresarial del despido, debe considerarse plenamente legitimada para denunciar con la máxima urgencia, ante el Servicio de Guardia de la Inspección de Trabajo, el incumplimiento de tal prohibición de despido en cuanto supone exponerla (a ella y a su hijo/a) a un riesgo grave e inminente.

La Inspección de Trabajo, en uso de sus competencias en materia preventiva (art. 9, 43 y 44LPRL), debería atender y resolver con la máxima urgencia tal denuncia, dado el carácter grave e inminente del riesgo, valorando si concurre situación excepcional que justifique no respetar la prohibición de despido ex art. 10.1 de la Directiva 92/85 y, en caso contrario, requerir a la empresa para que reconsidere la decisión de despido (si la misma todavía no se hubiera llevado a efecto) o la deje sin ningún efecto si ya se hubiera ejecutado, procediendo a la inmediata readmisión de la despedida, advirtiéndole de las responsabilidades administrativas, civiles y penales en caso de no atender a dicho requerimiento. Quede claro que la actuación de la Inspección de Trabajo se centraría, exclusivamente, en los posibles incumplimientos preventivos del empresario al no respetar la prohibición de despido durante las situaciones protegidas, al no justificar la concurrencia de una “situación excepcional” que habilitara para el despido y en la no evaluación del riesgo de consecuencias negativas en la salud para la madre y/o el feto o hijo/a,

Se propone, en definitiva, que por vía interpretativa se cubra la omisión del legislador y aplicando las actuales previsiones de la LPRL al riesgo laboral que supone el despido en las situaciones protegidas, se establezca una tutela preventiva antes del despido, a fin que el propio empresario quede exigido, en cumplimiento de sus obligaciones preventivas de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y del art. 10.1 de la Directiva 92/85, a respetar la prohibición de despido, absteniéndose de cualquier despido de las trabajadoras en dichas situaciones temporales, asumiendo la responsabilidad de justificar la situación excepcional que le habilite para dicho despido así como la previa evaluación de las posibles consecuencias de dicho despido en la salud de la trabajadora, con la garantía que puede suponer la inmediata intervención de la Inspección de Trabajo, a instancia de la trabajadora afectada o de sus representantes laborales, sindicales o preventivos.

ESTATAL, Y AUTONÓMICA

Legislación

ESTATAL

Real Decreto 126/2026, de 18 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2026. [Ir al texto](#)

Real Decreto-ley 5/2026, de 17 de febrero, por el que se adoptan medidas urgentes en respuesta a los daños causados por diversos fenómenos meteorológicos adversos, de especial afectación en las comunidades autónomas de Andalucía y Extremadura. [Ir al texto](#)

Real Decreto 84/2026, de 11 de febrero, por el que se establece el Curso de especialización de Formación Profesional de Grado Medio en Maestría de corte y cata de jamón y paleta curados y se fijan los aspectos básicos del currículo. [Ir al texto](#)

Real Decreto 85/2026, de 11 de febrero, por el que se establece el Certificado profesional en Instalación y mantenimiento de ascensores y otros equipos fijos de elevación y transporte, de la familia profesional Instalación y Mantenimiento, se fija su currículo y las ofertas de grados B y A incluidas en este certificado profesional. [Ir al texto](#)

Real Decreto 86/2026, de 11 de febrero, por el que se establece el Certificado profesional en Habilitación para la docencia en grados A, B y C del Sistema de Formación Profesional, de la familia profesional Servicios Socioculturales y a la Comunidad, se fija su currículo y las ofertas de grados B y A incluidas en este certificado profesional. [Ir al texto](#)

Real Decreto 87/2026, de 11 de febrero, por el que se establece el Certificado profesional en Ilustración técnica, de la familia profesional Artes Gráficas, se fija su currículo y las ofertas de grados B y A incluidas en este certificado profesional. [Ir al texto](#)

Acuerdo de 10 de febrero de 2026, de la Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial, por el que se publican las normas de reparto de las salas del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja para 2026. [Ir al texto](#)

Real Decreto 67/2026, de 4 de febrero, por el que se regula la gestión de la incapacidad temporal del personal del Cuerpo de la Guardia Civil. [Ir al texto](#)

Real Decreto 63/2026, de 4 de febrero, por el que se regula la concesión directa de subvenciones al Consejo General de la Abogacía Española y al Consejo General de los Procuradores de España, en materia de prestación de asistencia jurídica gratuita, y al Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos, para la asistencia psicológica a las víctimas de los delitos, para el ejercicio presupuestario 2026. [Ir al texto](#)

Real Decreto 64/2026, de 4 de febrero, por el que se modifica el Real Decreto 312/2019, de 26 de abril, por el que se aprueba el Estatuto del Organismo Autónomo Centro de Estudios Jurídicos. [Ir al texto](#)

Real Decreto-ley 2/2026, de 3 de febrero, por el que se adoptan medidas urgentes para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social, en materia tributaria y relativas a los recursos de los sistemas de financiación territorial. [Ir al texto](#)

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. [Ir al texto](#)

Real Decreto 65/2026, de 3 de febrero, por el que se aprueba el Estatuto de la Agencia Estatal de Evaluación de Políticas Públicas. [Ir al texto](#)

Acuerdo de 27 de enero de 2026, de la Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial, por el que se publica el Acuerdo de 12 de diciembre de 2025, de la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, sobre turnos de reparto para el año 2026, correspondientes a la Sala de lo Civil y Penal, Salas de lo Contencioso-Administrativo con sede en Las Palmas de Gran Canaria y Santa Cruz de Tenerife, Sala de lo Social con sede en Las Palmas de Gran Canaria y Santa Cruz de Tenerife. [Ir al texto](#)

Orden DCA/48/2026, de 23 de enero, por la que se aprueba la Política de Seguridad de la Información en el ámbito de la administración electrónica del Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030. [Ir al texto](#)

AUTONÓMICA

Andalucía

Corrección de errores de la Ley 8/2025, de 22 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2026. [Ir al texto](#)

Asturias

Decreto 7/2026, de 16 de febrero, por el que se sustituye para el año 2027 una de las fiestas de ámbito nacional por el día 8 de septiembre, Día de Asturias. [Cód. 2026-01506]

[Ir al texto](#)

Decreto 6/2026, de 9 febrero, por el que se establece el procedimiento de concesión y pago de la ayuda económica a víctimas de violencias sexuales en el Principado de Asturias. [Cód. 2026-01350] [Ir al texto](#)

Decreto 5/2026, de 2 febrero, por el que se regula la formación sanitaria especializada en el Principado de Asturias. [Cód. 2026-010] [Ir al texto](#)

Ley del Principado de Asturias 5/2025, de 31 de diciembre, de Presupuestos Generales para 2026. [Ir al texto](#)

Castilla y León

CORRECCIÓN de errores de la Resolución de 3 de febrero de 2026, de la Dirección General de la Función Pública, por la que se aprueba el Modelo de Plan Individual de Teletrabajo conforme al Decreto 3/2026, de 15 de enero. [Ir al texto](#)

RESOLUCIÓN de 2 de febrero de 2026, de la Presidencia de las Cortes de Castilla y León, por la que se ordena la publicación del acuerdo de la Diputación Permanente de las Cortes de Castilla y León de convalidación del Decreto-Ley 3/2025, de 18 de diciembre, por el que se aprueba el incremento de las retribuciones para 2025 y 2026 en el ámbito del sector público de la Comunidad Autónoma de Castilla y León. [Ir al texto](#)

Catalunya

Ley 1/2026, de 4 de febrero, de modificación del texto único de la Ley de la función pública de la Administración de la Generalitat de Catalunya aprobado por el Decreto Legislativo 1/1997. [Ir al texto](#)

Correcció d'errades a la Llei 11/2025, de 29 de desembre, de mesures en matèria d'habitatge i urbanisme (DOGC núm. 9574, de 31.12.2025). [Ir al texto](#)

Llei 1/2026, de 4 de febrer, de modificació del text únic de la Llei de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya aprovat pel Decret legislatiu 1/1997. [Ir al texto](#)

Correcció d'errades a la versió en castellà de la Llei 10/2025, de 26 de novembre, de l'Agència d'Atenció Integrada Social i Sanitària de Catalunya (DOGC núm. 9552, de 28.11.2025). [Ir al texto](#)

Resolució 535/XV del Parlament de Catalunya, de validació del Decret Llei 23/2025, de necessitats financeres del sector públic en pròrroga pressupostària i altres mesures. [Ir al texto](#)

Euskadi

RESOLUCIÓN 22/2026, de 30 de enero, del director de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento, por la que se dispone la publicación del Convenio suscrito con el Consejo General del Poder Judicial, el Ministerio de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes y la Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea, para la realización de prácticas externas en juzgados y tribunales. [Ir al texto](#)

La Rioja

Decreto 2/2026, de 10 de febrero, por el que se regula el régimen jurídico y retributivo del personal docente e investigador laboral de la Universidad de La Rioja. [Ir al texto](#)

Madrid

Decreto 9/2026, de 11 de febrero, del Consejo de Gobierno, sobre el Registro de Entidades y Centros de Formación Profesional de Grado C y de Formación en el Trabajo y el Registro de Formadores de la Comunidad de Madrid. [Ir al texto](#)

Orden de 3 de febrero de 2026, de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se dictan Instrucciones para la Gestión de las Nóminas del Personal de la Comunidad de Madrid para 2026. [Ir al texto](#)

Navarra

Ley Foral 1/2026, de 13 de febrero, de modificación de la Ley Foral 2/1995, de 10 de marzo, de Haciendas Locales de Navarra. [Ir al texto](#)

Ley Foral 17/2025, de 22 de diciembre, de modificación de diversos impuestos y otras medidas tributarias. [Ir al texto](#)

Ley Foral 18/2025, de 22 de diciembre, del impuesto complementario para garantizar un nivel mínimo global de imposición para los grupos multinacionales y los grupos nacionales de gran magnitud. [Ir al texto](#)

LEY FORAL 16/2025, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales de Navarra para el año 2026. Corrección de errores. [Ir al texto](#)

ORDEN FORAL 1/2026, de 9 de enero, de la consejera de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo, por la que se aprueba el Plan de Inspección en materia de Servicios Sociales en Navarra, para el año 2026.

ESTATAL Y AUTONóMICA

Negociación colectiva

ESTATAL

Resolución de 16 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social 2026-2029. [Ir al texto](#)

Resolución de 12 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de cuantificación provisional de los incrementos, a cuenta del futuro Convenio colectivo, de los conceptos salariales incluidos en las tablas de retribuciones para los años 2025 y 2026, de la Comisión Paritaria Sectorial del XXV Convenio colectivo estatal para oficinas de farmacia. [Ir al texto](#)

Resolución de 12 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de actualización de las tablas salariales para el año 2026 del Convenio colectivo de T-Systems Itc Iberia, SAU. [Ir al texto](#)

Resolución de 12 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de revisión salarial para el año 2025 y de incremento salarial para 2026 del Convenio colectivo estatal para el sector de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos. [Ir al texto](#)

Resolución de 12 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de tablas salariales definitivas para el año 2025 y provisionales para el año 2026 del Convenio colectivo de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos. [Ir al texto](#)

Resolución de 6 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las granjas avícolas y otros animales. [Ir al texto](#)

Resolución de 6 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de revisión salarial del XXI Convenio colectivo general de la industria química. [Ir al texto](#)

Resolución de 6 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de revisión salarial para el año 2026 del Convenio colectivo de Tramed, GLE, SL. [Ir al texto](#)

Resolución de 6 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo de industrias de ferralla. [Ir al texto](#)

Resolución de 6 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales para el año 2026 del Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias del frío industrial. [Ir al texto](#)

Resolución de 2 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta por el que se aprueba la revisión salarial y las tablas con las bases de cálculo salariales para el año 2026 del IV Convenio colectivo de Enercon Windenergy Spain, SL. [Ir al texto](#)

Resolución de 2 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional relativa al Convenio colectivo de Azul Handling Spain Limited, sucursal en España. [Ir al texto](#)

Resolución de 30 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de aprobación de las tablas definitivas del año 2025 del Convenio colectivo estatal de industrias cárnicas. [Ir al texto](#)

Resolución de 30 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de aprobación de tablas salariales definitivas para 2025, tablas salariales iniciales para 2026 y revisión del importe del complemento salarial por movilidad territorial del Convenio colectivo de la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos de España y su personal laboral. [Ir al texto](#)

Resolución de 30 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del IX Convenio colectivo estatal de gestorías administrativas. [Ir al texto](#)

Resolución de 30 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo sobre incremento salarial para el año 2026 del Convenio colectivo del Grupo Supermercados Carrefour. [Ir al texto](#)

Resolución de 30 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo en el que se aprueban las tablas salariales definitivas para 2025 del Convenio colectivo de Industrias de Alimentos Compuestos para Animales. [Ir al texto](#)

Resolución de 30 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo de empresas «Bebidas Naturales». [Ir al texto](#)

Resolución de 26 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Telefónica Audiovisual Digital, SLU. [Ir al texto](#)

Resolución de 26 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales. [Ir al texto](#)

Resolución de 26 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo parcial de prórroga y modificación del Convenio colectivo intercentros de Navantia, SA, S.M.E. [Ir al texto](#)

Resolución de 26 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Industrias de Elaboración del Arroz. [Ir al texto](#)

Resolución de 26 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Kiabi España KSCE, SA. [Ir al texto](#)

Resolución de 20 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de prórroga de la vigencia y de revisión salarial para los años 2025 y 2026 del Convenio colectivo de las Delegaciones Comerciales del Ente Público Empresarial Loterías y Apuestas del Estado. [Ir al texto](#)

Resolución de 15 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta en la que se acuerda el incremento salarial fijo para el año 2026, de la Comisión Mixta del Convenio colectivo de grandes almacenes. [Ir al texto](#)

AUTONÓMICA

Andalucía

Resolución de 16 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, por la que se procede a la publicación del IV Convenio Colectivo de Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A. [Ir al texto](#)

Asturias

Resolución de 3 de febrero de 2026, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del Acuerdo social de personal funcionario (Ayuntamiento de Ibias), en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales. [Cód. 2026-00969] [Ir al texto](#)

Resolución de 3 de febrero de 2026, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Ibias, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales. [Cód. 2026-00968] [Ir al texto](#)

Baleares

Resolució de la consellera de Treball, Funció Pública i Diàleg Social per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears de l'acta de la pròrroga de la vigència i la modificació de dos articles del conveni de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de l'empresa Club Marítim de San Antonio de la Playa i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07001932011997). [Ir al texto](#)

Resolució de la consellera de Treball Funció Pública i Diàleg Social per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears, i la publicació de la certificació de la modificació de l'article 27.1.a) del CCT. Promoció interna horitzontal, acta nº 10 de la comissió negociadora de modificació del Conveni col·lectiu de l'empresa EMAYA, Empresa municipal d'aigües i clavegueram, SA (Cicle de l'aigua, transformació digital, energia i mobilitat, estratègia i desenvolupament i corporació). [Ir al texto](#)

Resolució de la consellera de Treball Funció Pública i Diàleg Social per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears, i la publicació de la certificació de la modificació de la derogació de l'Annexa IV del Conveni Col·lectiu Transversal d'EMAYA "Reglament intern de regulació de l'Equip Directiu d'Emaya" quedant aquest, sense efecte, de l'acta nº 9 de la comissió negociadora del Conveni col·lectiu de l'empresa EMAYA, Empresa municipal d'aigües i clavegueram, SA (Cicle de l'aigua, transformació digital, energia i mobilitat, estratègia i desenvolupament i corporació). [Ir al texto](#)

Resolució de la consellera de Treball, Funció Pública i Diàleg Social per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears de l'Acord de Mediació en resposta al procediment ordinari presentat pel jutjat de lo social, subscrit entre els representants del sector de forns i pastisseries de les Balears i els membres de la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu (codi de conveni 07000235011982). [Ir al texto](#)

Resolució de la consellera de Treball, Funció Pública i Diàleg Social per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis col·lectius, Acords col·lectius de treball i Plans d'igualtat de les Illes Balears el acta de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu en relació a l'anàlisi i interpretació de diferents punts relatius al conveni en base a la jurisprudència del Tribunal Suprem del sector d'establiments sanitaris d'hospitalització, consulta i assistència de les Illes Balears, de 09 de setembre de 2025 i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07000345011982). [Ir al texto](#)

Resolució del consellera de Treball, Funció Pública i Diàleg Social per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears de l'Acta d'aprovació del calendari laboral per a l'any 2026 del Conveni col·lectiu del sector dels derivats del ciment de les Illes Balears (codi de conveni 07000255011981). [Ir al texto](#)

Cantabria

Resolución disponiendo la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo para el personal integrado en el Organismo Autónomo Servicio de Emergencias de Cantabria (SEMCA), con una vigencia de cuatro años a contar desde el día de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria, aplicándose todas las nuevas condiciones desde el 1 de enero de 2026. [Ir al texto](#)

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Oxital Servicios, SL, por el que procede a la aplicación del IPC de 2025 en las tablas salariales de 2026 del Convenio Colectivo de la empresa con los trabajadores de la Zona del Pas Pisueña. [Ir al texto](#)

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para el sector de la Segunda Transformación de la Madera de Cantabria, por el que se aprueban las tablas salariales y horas extras para el año 2026. [Ir al texto](#)

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Servicio Municipal de Transportes Urbanos del Ayuntamiento de Santander, para el periodo 2024-2027. [Ir al texto](#)

Resolución, disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo suscrito por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para el sector de Aserradores y Almaceñistas de Madera de Cantabria, por el que se determinan la tabla salarial y horas extras para 2026 incrementando la tabla salarial y demás conceptos económicos del Convenio en un 3,00% sobre los de 2025. [Ir al texto](#)

Resolución disponiendo la inscripción y publicación del XIX Convenio Colectivo de la empresa Armando Álvarez, SL, para el periodo 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2026. [Ir al texto](#)

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Cantabria, de fecha 21 de enero de 2026 por el que se aprueban las tablas salariales para el año 2026. [Ir al texto](#)

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo suscrito por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para el sector de Industrias de Fabricación, Venta y Distribución de Pan en Cantabria, de fecha 19 de enero de 2026, por el que se aprueban las Tablas Salariales Definitivas para el año 2025 y las Tablas Salariales Provisionales para el año 2026. [Ir al texto](#)

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo suscrito entre la representación de la empresa Derivados del Flúor SAU y la representación legal de los trabajadores, por el que se suscribe el Pacto de Aplicación del XXI Convenio Colectivo General de la Industria Química para el periodo 1 de enero de 2024 a 31 de diciembre de 2026. [Ir al texto](#)

Catalunya

Resolució EMT/427/2026, de 13 de febrer, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord parcial del Conveni col·lectiu de treball del sector de la neteja d'edificis i locals de Catalunya per als anys 2022 a 2025 (codi de conveni núm. 79002415012005).

[Ir al texto](#)

Resolució EMT/286/2026, de 2 de febrer, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord de revisió salarial del Conveni col·lectiu autonòmic de l'ensenyament privat de Catalunya sostingut totalment o parcialment amb fons públics (codi de conveni núm. 79000575011994). [Ir al texto](#)

Correcció d'errades a la Resolució EMT/3846/2025, de 13 d'octubre, per la qual es disposen la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu d'ensenyament privat reglat no concertat de Catalunya per als anys 2025-2027 (codi de conveni núm. 79002915012012) (DOGC núm. 8529, de 28.10.2025). [Ir al texto](#)

Resolució EMT/238/2026, de 23 de gener, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord parcial del Conveni col·lectiu de treball del sector de tallers per a persones amb discapacitat intel·lectual de Catalunya (codi de conveni núm. 79000805011995).

[Ir al texto](#)

Resolució EMT/182/2026, de 23 de gener, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord parcial de la Comissió Negociadora del VI Conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya, relatiu a la modificació dels articles 22.1, 22.3 i 54.3 del Conveni esmentat (codi núm. 79000692011994). [Ir al texto](#)

Extremadura

Resolución de 19 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del V Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Subús Grupo de Transporte, SL, para su centro de trabajo de Cáceres. [Ir al texto](#)

Resolución de 18 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos del Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del Acta de fecha 28 de enero de 2026, suscrita por los miembros integrantes de la Comisión Negociadora del VIII Convenio Colectivo para el personal de CCOO de Extremadura 2022-2025, en la que se establece el calendario laboral para 2026 aplicable en el ámbito de actuación del citado convenio. [Ir al texto](#)

Resolución de 18 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos del Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del Convenio Colectivo Industrias Vinícolas, Alcohólicas y sus derivados para el año 2025. [Ir al texto](#)

Resolución de 9 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del Acta de 29 de diciembre de 2025 por la que se modifica el Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo del personal al servicio del Consorcio para la prestación del servicio de prevención y extinción de incendios en la provincia de Badajoz (CPEI). [Ir al texto](#)

Madrid

Resolución de 26 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial de 2026 del convenio colectivo del Sector de Industrias Transformadoras de Plásticos, suscrita por la Comisión Mixta (Código número 28003155011981). [Ir al texto](#)

Murcia

Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo transaccional de carácter colectivo del servicio de grúas desarrollado para el Ayuntamiento de Murcia. [Ir al texto](#)

Navarra

RESOLUCIÓN 8C/2026, de 16 de enero, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Acuerdo Colectivo de la entidad Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea, de Pamplona. [Ir al texto](#)

RESOLUCIÓN 9C/2026, de 16 de enero, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Acuerdo de revisión salarial para el año 2026 del Convenio Colectivo de la industria Siderometalúrgica de Navarra. [Ir al texto](#)

Resolución 115/2025, de 27 de marzo, de la Dirección General de Justicia, del Departamento de Interior, Función Pública y Justicia, por la que se acuerda el diseño y estructura de la Oficina Judicial para los Tribunales Colegiados y Tribunales de Instancia conforme a las previsiones contenidas en la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia. [Ir al texto](#)

Valencia

RESOLUCIÓN de 18 de diciembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral, por la que se disponen el registro y la publicación del texto del convenio colectivo del sector agropecuario para las provincias de Castellón y Valencia. [Ir al texto](#)

JURISPRUDENCIA

TRIBUNAL SUPREMO

**TRIBUNAL DE JUSTICIA
DE LA UNIÓN EUROPEA**

**TRIBUNAL EUROPEO
DE DERECHOS HUMANOS**

JUZGADOS DE LO SOCIAL

Tribunal Supremo

DESEMPLEO

STS 04/02/2026. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 4451/2024

Nº de Resolución: 122/2026

Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE
ESCARTIN

Resumen: Situación legal de desempleo del artículo 267.1 a) 7º LGSS: el cómputo del plazo de tres meses desde la extinción de la relación laboral anterior se alarga cuando existan vacaciones no disfrutadas con anterioridad a la finalización de la relación laboral, toda vez que la situación legal de desempleo no se produce hasta que haya transcurrido el periodo correspondiente a las vacaciones no disfrutadas (artículo 268.1 y 3 LGSS)

DESPIDO COLECTIVO

STS 14/01/2026

Nº de Recurso: 176/2025

Nº de Resolución: 24/2026

Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE
NAVARRO

Resumen: Despido colectivo pactado, consecuencia de la pérdida de diversas licencias gestionadas por AENA y resultado de los excedentes que no han optado por la subrogación en las nuevas empresas conce-

sionarias (A tenor de lo previsto en el convenio sectorial). Revisión de hechos probados. Aplica doctrina. Buena fe en la negociación durante periodo de consultas. Aplica doctrina. Extemporaneidad del periodo de consultas. No es exigible que el procedimiento de DC se active antes de conocer el resultado de aplicar las previsiones del convenio sectorial sobre subrogación voluntaria. De acuerdo con Fiscalía, desestima recursos de CGT y USO frente a SAN 94/202

DESPIDO OBJETIVO

STS 22/12/2025. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 3965/2024
Nº de Resolución: 1284/2025
Ponente: FELIX VICENTE AZON VILAS

Resumen: Despido objetivo: Ineptitud sobreenvenida. Se analizan los límites y la carga de la prueba de la obligación de readaptación y recolocación en un puesto de trabajo compatible de la persona declarada no apta, antes de ser despedida (art. 52.a) TRLET.

DIMISIÓN

STS 03/02/2026. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 22/2025
Nº de Resolución: 118/2026
Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Resumen: Dimisión. No es nula la cláusula contractual que la empresa propone firmar al personal de elevado nivel profesional y que contempla tres meses como plazo de preaviso para la dimisión, concurriendo silencio sobre el tema en el convenio sectorial de Banca y sin que consten consecuencias desfavorables para quienes no la suscriben. De acuerdo con Ministerio Fiscal, desestima recurso frente a SAN 120/202

DISCRIMINACIÓN POR ENFERMEDAD

STS 16/01/2026. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 2/2025
Nº de Resolución: 35/2026
Ponente: FELIX VICENTE AZON VILAS

Resumen: Discriminación por razón de enfermedad: Conflicto colectivo. AYESA IBERMÁTICA, S.A.U. La actuación empresarial es discriminatoria cuando excluye del cómputo de jornadas productivas a tener en cuenta para la percepción de la retribución variable aquellas en las que no se ha prestado servicios por causa de incapacidad temporal, y también aquellas en las que no se ha prestado servicios disfrute de permiso retribuido del art. 37.3 letras b), e) y f) ET. Aplica doctrina.

STS 14/01/2026. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 119/2025
Nº de Resolución: 23/2026
Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Resumen: Discriminación por enfermedad: Impugnación parcial del Convenio Colectivo para ambulancias (transporte sanitario) de Cataluña. Es discriminatorio, por razón de enfermedad, y nulo el inciso que priva del complemento por asistencia a quien ha faltado más de tres días debido a IT de etiología común

EJECUCIÓN

STS 03/02/2026. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 197/2024
Nº de Resolución: 115/2026
Procedimiento: Recurso de casación
Ponente: ISABEL OLMOS PARES

Resumen: Ejecución definitiva de sentencia que declara el despido colectivo nulo. Reclamación en fase de ejecución definitiva de los salarios de trámite devengados y no abonados durante la fase de tramitación del recurso (ejecución provisional). La negativa de la Sala de instancia basada en la extemporaneidad de la tutela ejecutiva no ha sido combatida por el recurso

INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL

STS 29/01/2026. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 4623/2024
Nº de Resolución: 109/2026
Ponente: ISABEL OLMOS PARES

Resumen: Incapacidad permanente total: . Albañil. Pérdida total de visión del ojo derecho. Se precisa visión binocular para el ejercicio de dicha profesión Aplica doctrina (STS 731/2023, de fecha 10 de octubre, rcud 1037/2021

INGRESO MÍNIMO VITAL

STS 21/01/2026. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 5054/2024
Nº de Resolución: 56/2026
Ponente: RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA

Resumen: Ingreso Mínimo vital: No se computa como ingreso de la beneficiaria la parte proporcional de la subvención finalista recibida por la comunidad de propietarios de la Administración para la rehabilitación de la fachada del inmueble donde se encuentra su vivienda habitual. El art 18 del RD Ley 20/2020, aunque se remite al concepto de ganancias patrimoniales de la legislación del IRPF, excluye expresamente las ayudas a la vivienda. Debe aplicarse por ello, con

mayor motivo, el criterio establecido para el complemento a mínimos de las pensiones en sentencias 1146/2023, de 12 de diciembre (rcud 1073/2021), 686/2024, de 8 de mayo (rcud 932/2023) ó 862/2024, de 4 de junio (rcud 3463/2021) entre otras

JUBILACIÓN PARCIAL ANTICIPADA

STS 27/01/2024. [Ir al texto](#)

Resumen: Jubilación parcial anticipada: Cuando el convenio colectivo aplicable dispone que las personas trabajadoras que reuniendo las condiciones legales para su jubilación parcial, deben presentar ante la empresa certificado de la vida laboral junto con el escrito del interesado dirigido a la empresa solicitando acogerse a la jubilación parcial anticipada, sin mayores precisiones (como la imposición del deber empresarial de aceptar la solicitud o de celebrar el preceptivo contrato de relevo) no puede entenderse que estamos ante un verdadero y perfecto derecho que sea exigible, siendo necesario el acuerdo entre las partes de contrato de trabajo. Aplica al caso la doctrina de SSTs 22 junio 2010 (rcud. 3046/2009); 534/2020 de 25 junio (rcud. 665/2018), 510/2022 de 1 junio (rec. 126/2020); 236/2023 de 29 marzo (rcud 2322/2020); 788/2024, de 30 de mayo (rcud 3951/2021); 820/2024, de 30 de mayo (rcud 1985/2023); 870/2025, de 2 de octubre (rcud 2586/2023) y otras muchas.

JURISDICCIÓN

STS 28/01/2026. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 643/2025
Nº de Resolución: 84/2026
Ponente: ANA MARIA ORELLANA CANO

Resumen: Jurisdicción: Contrato de atención de otras necesidades de personal en el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea. Competencia de la jurisdicción social. La parte actora alega la irregularidad de la propia contratación administrativa, invocándose el carácter fraudulento y la existencia de una contratación laboral encubierta, al no acreditarse la causa de la contratación

LIBERTAD SINDICAL

STS 05/02/2026. Ir al texto

Nº de Recurso: 232/2024

Nº de Resolución: 139/2026

Ponente: RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA

Resumen: Libertad sindical : Banco de España. Pactos individuales en masa de ampliación de la jornada del personal directivo de los grupos 1 a 9. No vulneran el derecho de libertad sindical en su vertiente de negociación colectiva porque la jornada establecida es posibilitada por el acuerdo colectivo de 1990 y no consta que la entidad empleadora esté vaciando de contenido un proceso de negociación colectiva sobre la materia, ya que el acuerdo colectivo de 1990 permite dichas ampliaciones sin someterlas al régimen de las MSCT y por tanto sin precisar periodo de consultas, sin que se cuestione la legalidad de aquella regulación convencional. Sin embargo sí vulnera el derecho de libertad sindical del sindicato demandante la reiterada e injustificada negativa de la empresa a convocar la comisión paritaria para recibir información y hacer alegaciones y propuestas sobre esa ampliación de la jornada, ya que el convenio colectivo regula la convocatoria de la comisión paritaria como un derecho del comité de empresa y en este caso estamos ante un comité de empresa sindicalizado, que constituye

escenario e instrumento de los sindicatos que han obtenido representación en el mismo para desarrollar su actividad sindical en la empresa.

STS 03/02/2026. Ir al texto

Nº de Recurso: 121/2024

Nº de Resolución: 114/2026

Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Resumen: Libertad sindical. Impugnación de diversos preceptos del Convenio Colectivo del sector de empresas comercializadoras de juegos colectivos de dinero y azar de la Comunidad de Madrid. Nulidad de la cláusula que determina la pérdida automática de la vigencia del convenio por la posible aparición de determinadas modificaciones normativas que afectan a la regulación del sector en los ámbitos, administrativos, fiscales o comerciales. Nulidad de la cláusula que determina la extinción directa de relaciones laborales cuando la empresa se encuentre sin permisos, autorizaciones o licencias para continuar con su actividad, eludiendo los procedimientos establecidos en los artículos 51 y 53 ET. Nulidad de la cláusula que permite establecer como medio de compensación del trabajo en festivos la afectación de los horarios de trabajo, sin perjuicio del acuerdo particular de cada afectado. Nulidad de la cláusula que determina la readmisión, sin posibilidad de opción a su favor, en caso de despido improcedente de los representantes de los trabajadores. Validez de la cláusula que permite a los representantes de los trabajadores, con independencia de/ sus horas de representación, realizar actividad sindical en la empresa (difundir publicaciones y avisos) fuera de horas de trabajo. Voto particular.

STS 16/01/2026. Ir al texto

Nº de Recurso: 216/2024

Nº de Resolución: 33/2026

Ponente: RAFAEL ANTONIO
LOPEZ PARADA

Resumen: Libertad sindical: Airbus España. Acuerdo sobre procedimiento para efectuar descuentos en nómina a los trabajadores que secunden asambleas o paros. El procedimiento diferencia según la convocatoria proceda de un órgano de representación unitaria o de una mayoría sindical o bien que proceda de una minoría sindical, de manera que en el primer caso los managers deben registrar los trabajadores que asisten a su trabajo y no siguen la convocatoria de asamblea o paro para no efectuarles descuento a estos, mientras que en el segundo operan al revés y no se efectúa descuento salvo a los trabajadores que los managers registren que no han acudido a su puesto de trabajo por haber asistido a la asamblea o paro. Lo pactado no vulnera ni el derecho fundamental de huelga, ni el de libertad sindical, ni el derecho de igualdad y no discriminación.

STS 15/01/2026. Ir al texto

Nº de Recurso: 222/2024

Nº de Resolución: 30/2026

Ponente: ISABEL OLMOS PARES

Resumen: Libertad sindical. Negociación colectiva. Paradores de Turismo, SA, SME. La no entrega por parte de la empresa de la información requerida por la RLT (las masas salariales correspondientes a las anualidades de 2021 y 2022 presentadas al Ministerio de Hacienda, así como las resoluciones correspondientes que las autorizaron), a los efectos de la negociación del Convenio Colectivo general de la empresa Paradores de Turismo, vulnera la libertad sindical en su vertiente de la negociación colectiva de

los sindicatos demandantes. No se vulnera el derecho fundamental a la protección de datos. No estamos ante un secreto empresarial. Información en su caso reservada sobre la que pesa el deber de sigilo.

STS 15/01/2026. Ir al texto

Nº de Recurso: 239/2024

Nº de Resolución: 32/2026

Ponente: JUAN MARTINEZ MOYA

Resumen: Libertad sindical: Proceso de tutela de la libertad sindical a instancia del sindicato CCOO. Denuncia plural de vulneraciones de derechos a la libertad sindical: silencio ante la petición de información interesada por los delegados sindicales con base en el art. 10 LOLS; negativas reiteradas en la puesta a disposición de tablón de anuncios en los centros de trabajo y de tablón electrónico; y conductas obstativas al disfrute del derecho de crédito horario sindical. Constatación de esas vulneraciones. Indemnización de daños y perjuicios en cuantía de 30.000 euros. Multa por temeridad en la instancia: procedimiento cuando se impone de oficio. Desestimación del recurso de la empresa

LICENCIAS Y PERMISOS**STS 03/02/2026. Ir al texto**

Resumen: Licencias y permisos: No es ajustado a derecho la práctica empresarial relativa a exigir, para el disfrute de los permisos previstos en los artículos 41.1.20 y 21 del Convenio Colectivo de la Compañía de Radio-Televisión de Galicia y sus sociedades (DOG 2-9-2015), cuando la atención médica se dispense en un centro privado, una declaración del respectivo facultativo de que el objeto de la revisión o asistencia está incluido en la cartera de servicios del sistema sanitario público así como la im-

sibilidad de realizarla fuera del horario de trabajo de la persona trabajadora

MOVILIDAD FUNCIONAL

STS 28/01/2026. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 1928/2024

Nº de Resolución: 90/2026

Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Resumen: movilidad funcional: inexistente. Interpretación del Convenio. El VII Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal no impide que el personal Gerocultor suministre a cada residente o persona atendida su medicación, previamente pautaada, dosificada y preparada por personal sanitario competente.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

STS 19/01/2026. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 191/2024

Nº de Resolución: 38/2026

Ponente: RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA

Resumen: Negociación colectiva: VI Convenio Marco del Grupo Endesa. Proceso de tutela de libertad sindical. Constitución de la comisión negociadora del convenio con nueve miembros en la que tiene mayoría absoluta un sindicato. Recurren los otros dos sindicatos, pero el recurso de casación planteado tiene por objeto casi exclusivo obtener una valoración distinta a la del órgano judicial de única instancia de la compleja prueba practicada a efectos de fijar el porcentaje de representatividad de cada sindicato. En el recurso de casación no puede pretenderse una nueva valoración

global del conjunto de la prueba practicada en la instancia. Por otra parte la cuestión relativa al cómputo del porcentaje de representatividad, si no se alega ni acredita una concreta intención de las empresas de manipulación del cómputo en favor de una opción sindical, es materia ajena al proceso de tutela del derecho de libertad sindical, ya que este proceso es de cognición limitada. En cuanto a la fijación de nueve miembros del banco social de la comisión negociadora no existe ningún elemento fáctico en la sentencia de instancia que permita establecer su carácter ilícito o fraudulento.

PERSONAL LABORAL ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

STS 14/01/2026. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 175/2024

Nº de Resolución: 11/2026

Ponente: ISABEL OLMOS PARES

Resumen: Consorcio Haurreskolak. Proceso de consolidación de empleo de conformidad con lo dispuesto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. Número de plazas convocadas

PLANES DE IGUALDAD

STS 04/02/2026. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 209/2024

Nº de Resolución: 124/2026

Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN

Resumen: Plan de igualdad no negociado con los sindicatos más representativos y representativos. Supuesto subsumible en la excepcionalidad señalada, entre otras, por la STS 661/2025, de 1 de julio (rec.

104/2024), de bloqueo negocial o negativa a negociar por parte sindical. Aplica doctrina.

PRESTACIÓN POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR

STS 09/02/2026. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 1682/2024

Nº de Resolución: 155/2026

Procedimiento: Recurso de casación para la unificación de doctrina

Ponente: ANA MARIA ORELLANA CANO

Resumen: Prestación por nacimiento y cuidado de menor: El progenitor distinto de la madre biológica no tiene derecho a lucrar la prestación por nacimiento y cuidado del menor, por el fallecimiento intrauterino de la hija que permaneció en el seno materno más de 180 días, durante el parto por cesárea, con 38 semanas de gestación. Reitera doctrina.

PRUEBA

STS 28/01/2024. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 1947/2024

Nº de Resolución: 91/2026

Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Resumen: Prueba. Licitud. Videovigilancia. Protección de datos: . Prueba de videovigilancia. Sustracción de virutas de titanio y de una pieza de titanio. Se discute la calificación del despido disciplinario. Procedencia del despido. en este pleito, la empresa principal tuvo conocimiento de la existencia de una conducta sospechosa de un trabajador de una empresa contratista. Con la finalidad de comprobar si se estaba cometiendo una sustracción de material, un vigilante de seguridad visionó las cámaras de seguridad, que eran visibles, estaban anunciadas con carteles informativos y una de las funciones del demandante era el mantenimiento eléc-

trico de las cámaras. Ello le permitió constatar que, efectivamente, un trabajador de una empresa contratista, que conocía la existencia de esa cámara, debidamente indicada, estaba sustrayendo material valioso. El actor reconoció el hurto y restituyó el material, por lo que la empresa principal renunció a la continuación del procedimiento penal. La sentencia recurrida ha declarado que, en el proceso de obtención de esa prueba, se vulneró un derecho fundamental. La aplicación literal del art. 89.1, invocado por la parte recurrente en este motivo del recurso, en relación con el art. 22.4 de la LOPD, al que se remite aquél, de conformidad con la inconcusa doctrina jurisprudencial antes citada, obliga a concluir que, al haberse captado mediante la videovigilancia la comisión flagrante de un acto ilícito por el actor; habiéndose colocado un dispositivo informativo, que conocía el trabajador; al tratarse de una medida justificada, idónea, necesaria y proporcionada porque concurrían sospechas indiciarias suficientes de una conducta irregular del trabajador que debía ser verificada; la medida estaba dirigida a constatar la eventual ilicitud de la conducta, lo que fue confirmado precisamente mediante el visionado de las imágenes; la medida era necesaria, ya que no pudo adoptarse ninguna otra menos invasiva e igualmente eficaz para acreditar la infracción laboral; y la medida también puede considerarse como proporcionada; la inadmisión de ese medio de prueba por el TSJ no conlleva que su proyección en este proceso suponga que el despido disciplinario realizado por la empresa deba calificarse como nulo.

RECURSO DE SUPLICACIÓN

STS 28/01/2026. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 4121/2024

Nº de Resolución: 95/2026

Ponente: RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA

Resumen: Recurso de suplicación: La cuantía de un litigio sobre diferencias económicas de una prestación periódica de Seguridad Social se calcula en función del importe anual de esas diferencias y, superando los 3000 euros, el Tribunal Superior de Justicia tiene competencia funcional para resolver el recurso de suplicación. La declaración de falta de competencia funcional del Tribunal Superior de Justicia afecta a una materia de orden público procesal y si se ha apreciado indebidamente debe llevar a que el Tribunal Supremo anule las actuaciones incluso de oficio y sin necesidad de que la sentencia alegada por la parte cumpla el requisito de contradicción propio de este tipo de recursos de casación para la unificación de doctrina.

RIESGO DURANTE LA LACTANCIA

STS 15/01/2026. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 176/2024

Nº de Resolución: 25/2026

Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Resumen: riesgo durante la lactancia: Las facultativas de los hospitales del Sermas que hacen uso de la lactancia natural tienen derecho a ser dispensadas de hacer guardias localizadas durante los 12 primeros meses de la vida del niño y a percibir el complemento de atención continuada durante ese periodo, calculado con el promedio del año anterior al nacimiento

SUCESIÓN DE EMPRESAS

STS 16/02/2026. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 4923/2024

Nº de Resolución: 160/2026

Ponente: RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA

Resumen: Sucesión de empresas. Notaría. Sucesión de empresas cuando un Notario se traslada a un nuevo destino y el nuevo Notario titular de la misma notaría se hace cargo de una parte sustancial de la plantilla en número y competencias. Nulidad del periodo de prueba.

STS 28/01/2026. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 4972/2024

Nº de Resolución: 100/2026

Ponente: JUAN MARTINEZ MOYA

Resumen: Sucesión de empresas: Existencia de sucesión de plantilla y, en consecuencia, transmisión de unidad productiva entre el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) y TRAGSATEC. CIS decide terminar su relación con el personal de encuestas y encomendar a TRAGSATEC la realización de estas a través de un "encargo de larga duración". TRAGSATEC S.A. selecciona a la trabajadora que la demandó por despido y la contrata en virtud de proceso selectivo. Aplica doctrina STS 166/2025 de 4 de marzo (rcud 5377/2023).

STS 28/01/2026. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 4924/2024

Nº de Resolución: 99/2026

Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Resumen: Sucesión de empresas. Notaría. Sucesión de empresas cuando un Notario se traslada a un nuevo destino y el nuevo Notario titular de la misma notaría se hace cargo de una parte sustancial de la plantilla en número y competencias. Nulidad del periodo de prueba.

TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES

STS 04/02/2026. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 1629/2025

Nº de Resolución: 130/2026

Ponente: LUISA MARIA GOMEZ GARRIDO

Resumen: Tutela de derechos fundamentales . La simple denegación de la empresa de la concreción horaria pedida por la trabajadora, no puede tenerse por sí sola como un indicio de vulneración de derechos fundamentales que habilite la condena a la empleadora al abono de una cantidad como indemnización por tal concepto. Repite doctrina de la STS 374/2023 de 25 de mayo, que es la resolución de contraste.

Tribunal de Justicia de la Unión Europea

CUESTIÓN PREJUDICIAL

STJUE 12/02/2026. [Ir al texto](#)

« Procedimiento prejudicial — Artículo 267 TFUE — Principio de primacía del Derecho de la Unión — Supuesta incompatibilidad del Derecho nacional con la Constitución nacional y con el Derecho de la Unión — Requisitos para someter un asunto a un tribunal constitucional — Apreciación motivada de las consecuencias de la aplicación del Derecho de la Unión — Planteamiento de una cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia con carácter previo — Artículo 94, letra b), del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia — Determinación del Derecho nacional aplicable al litigio — Contenido de la petición de decisión prejudicial — Obligación o facultad de plantear una cuestión de inconstitucionalidad antes de plantear una cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia — Inexistencia »

En el asunto C-56/25 [Petlichev] (i) que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Sofiyski gradski sad (Tribunal de la Ciudad de Sofía, Bulgaria), mediante resolución de 29 de enero de 2025, recibida en el Tribunal de Justicia el 29 de enero de 2025, en el proceso penal contra MA, con intervención de: Sofiyska gradska prokuratura,

El artículo 267 TFUE, el principio de primacía del Derecho de la Unión y el artículo 94, letra b), del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una norma procesal de un Estado miembro, relativa a los requisitos para someter un asunto a su tribunal constitucional, en virtud de la cual, en la interpretación dada por dicho tribunal, la cuestión de inconstitucionalidad de una normativa nacional comprendida en el ámbito de aplicación del Derecho de la Unión, planteada ante el tribunal constitucional por el juez nacional, debe contener, so pena de ser declarada inadmisible, una apreciación motivada del Derecho aplicable al asunto del que conoce, que incluya una valoración de las consecuencias de la aplicación del Derecho de la Unión, que pueda llevar a dicho juez a plantear previamente al Tribunal de Justicia una petición de decisión prejudicial.

Tribunal Europeo de Derechos Humanos

DERECHO A UN PROCESO JUSTO

STEDH 19/02/2026.

Caso Simoncini c. San Marino.
[Ir al texto](#)

Art. 6 § 1 (civil) • Audiencia equitativa • Anulación ex officio por el Consejo Judicial (CGP) del nombramiento del solicitante como juez de primera instancia tras la aplicación de legislación retroactiva • Disputa genuina y seria sobre derechos civiles argumentables en derecho interno • Procedimientos administrativos que impugnaban la anulación directamente decisiva para los derechos del solicitante • Artículo 6 aplicables • Intervención legislativa durante procedimientos separados iniciados por otros candidatos competidores que impugnaban el nombramiento del solicitante y antes de que este iniciara procedimientos • Insuficiente consideración al principio de la inamovilidad de los jueces durante su mandato • Introducción de legislación que constituya un curso arbitrario injustificado destinado a eludir el principio del Estado de derecho y la noción de juicio justo • Igualdad de armas principio alterado, haciendo que el procedimiento iniciado por el solicitante sea imposible de ganar • Ausencia de razones de interés general apremiantes capaces de superar los peligros inherentes al uso de legislación retroactiva.

Art. 6 § 1 (civil) • La duración del procedimiento no excedió un plazo razonable Art. 8 • Vida privada • Anulación injustificada del nombramiento del solicitante como juez de primera instancia por parte del CGP • Aplicable al artículo 8 siguiendo un enfoque basado en consecuencias • Efectos acumulativos suficientemente graves y que afectan el derecho a la vida privada del solicitante en un grado muy significativo • Incumplimiento por parte de los tribunales nacionales de ese derecho o equilibrarlo adecuadamente con otros supuestos intereses contrapuestos • No cumplido el requisito de legalidad • Ausencia de lo relevante y razones suficientes que justifiquen la necesidad de la medida impugnada en una sociedad democrática.

STEDH 05/02/2026. Caso Morawiec c. Polonia. Ir al texto

Art. 6 § 1 (civil y penal) • Tribunal establecido por ley • Levantamiento de la inmunidad del juez frente al procesamiento y suspensión de funciones judiciales por la Sala Disciplinaria del Tribunal Supremo • Art. 34 • En circunstancias específicas, la resolución favorable en segunda instancia de la Sala Disciplinaria no privó a la demandante de su condición de víctima • Caso distinto de Tuleya c. Polonia en ese sentido • Art. 6 § 1 aplicable en su parte civil a la suspensión de la demandante y en su parte penal al levantamiento de su inmunidad • Conclusiones en *Reczkowicz c. Polonia*, *Juszczyszyn c. Polonia* y *Tuleya c. Polonia* aplicadas • Independencia e imparcialidad de la Sala Disciplinaria comprometidas

Art. 8 • Vida privada aplicable • Art. 34 • Condición de víctima • La decisión de la Sala Disciplinaria de levantar la inmunidad de la demandante y suspenderla de sus funciones afectó su vida privada en un grado muy significativo • Decisión impugnada emitida por un órgano que no se considera un “tribunal”

• Falta de garantías adecuadas contra Arbitrariedad • Injerencia no conforme a la ley

Artículo 10 • Libertad de expresión • Artículo 34 • Condición de víctima • Acciones destinadas a levantar la inmunidad judicial de la demandante motivadas por sus opiniones y críticas, expresadas públicamente en su capacidad profesional, sobre las reformas legislativas que afectan al poder judicial • Falta de garantías adecuadas contra la arbitrariedad • Injerencia no conforme a la ley y que no persigue ningún fin legítimo.

STEDH 03/02/2026 . Caso Kandemir c. Turquía. Ir al texto

Artículo 6 § 1 (Civil) • Juicio justo • Revisión judicial ineficaz de los motivos del despido del solicitante, tras la declaración del estado de excepción en Turquía, de su puesto en el Centro de Investigación de Tecnologías Avanzadas de la Información y Seguridad de la Información (BİLGEM), dentro del Instituto de Investigación Científica y Técnica (TÜBİTAK) • Despido del solicitante en virtud de las disposiciones del Código Laboral, pero basado en circunstancias excepcionales relacionadas con el intento de golpe de Estado y las funciones desempeñadas por el solicitante dentro de una organización responsable de actividades sensibles de seguridad nacional • Decisiones judiciales carentes de motivación suficiente, que no explican en detalle cómo la existencia de procesos penales contra terceros o irregularidades administrativas podrían, en sí mismas, haber justificado una “sospecha” sobre el solicitante que podría llevar a una ruptura de la relación de confianza entre el empleador y el solicitante

Artículo 15 • Incumplimiento de los requisitos de un procedimiento justo no justificado por la derogación en caso de estado de excepción.

DERECHO A LA VIDA

STEDH 05/02/2026 Caso Medmoune c. Francia. Ir al texto

Artículo 2 (material) • Obligaciones positivas • Vida • Decisión médica de retirar un tratamiento de soporte vital a un paciente que había redactado directivas anticipadas en sentido contrario • Marco legislativo compatible con los requisitos del artículo 2, incluso con respecto al derecho a no seguir las directivas anticipadas del paciente • Proceso de toma de decisiones que cumple con los requisitos del artículo 2 • Acceso a un recurso judicial que respeta los requisitos del artículo 2

El primer demandante es médico de hospital, mientras que los otros tres trabajan en diversas instituciones públicas (un experto en educación, un asesor en adopción y un representante legal bajo la autoridad de los servicios de protección infantil). Los tres apelaron sin éxito ante el Tribunal Constitucional para impugnar la legislación pertinente sobre las pruebas de integridad, que se había extendido en 2020 y 2022 a todos los empleados que, como ellos, están bajo la dirección o supervisión del Ministerio del Interior.

Los demandantes alegan que las pruebas de integridad los exponen al riesgo de convertirse en objeto de vigilancia encubierta, lo que consideran una violación de sus derechos en virtud del artículo 8 (derecho al respeto de la vida privada y familiar) del Convenio.

DERECHO A LA VIDA PRIVADA

STEDH 03/02/2026. Caso Szlelény y otros c. Hungría. Ir al texto

El caso se refiere a las denominadas “pruebas de integridad” (megbízhatósági vizsgálat), introducidas en Hungría en 2011 para combatir la corrupción y supervisar el cumplimiento de las obligaciones profesionales. En el marco de estas operaciones encubiertas, se vigila a empleados de ciertas categorías del sector público, sin su conocimiento, en situaciones que les dan la oportunidad de tomar decisiones inapropiadas o poco éticas.

Los cuatro demandantes son Zoltán Szlelényi, nacido en 1970 y residente en Vác; B.A., nacido en 1972 y residente en Budapest; Erzsébet Laluska, nacida en 1975 y residente en Szarvas; y Julianna Fedorkó, nacida en 1964 y residente en Budapest.

Juzgados de lo Social

AUTO PLANTEAMIENTO CUESTIÓN PREJUDICIAL TJUE. AUTOS 495-2024. JUZGADO DE LO SOCIAL NÚM. 15 DE MADRID.

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO. CÓMPUTO DE ANTIGÜEDAD. FIJA DISCONTINUA A TIEMPO PARCIAL. [Ir al texto](#)

El auto plantea el caso de una trabajadora fija discontinua a tiempo parcial del Parque Warner cuyo despido se discute. Sostiene que el cálculo de la indemnización por despido improcedente realizado únicamente sobre los periodos efectivamente trabajados —y no sobre toda la duración de la relación laboral— podría vulnerar tanto el principio de no discriminación entre personas trabajadoras a tiempo parcial y a tiempo completo (Directiva 97/81/CE) como el principio de igualdad entre mujeres y hombres (Directiva 2006/54/CE), dado que estas modalidades contractuales están fuertemente feminizadas. El Juzgado de lo Social nº 15 de Madrid eleva cuestión prejudicial al TJUE para que determine si ese método de cálculo es compatible con el Derecho de la Unión.

SENTENCIA JUZGADO DE LO SOCIAL NÚM. 15 MADRID DE 30-12-2025. AUTOS 220/2025.

INCAPACIDAD. FIBROMIALGIA. PERSPECTIVA DE GÉNERO. [Ir al texto](#)

La sentencia reconoce que una trabajadora de limpieza que sufrió un accidente laboral con fractura de húmero derecho y dos intervenciones quirúrgicas presenta limitaciones funcionales significativas —movilidad del hombro derecho inferior al 50%, déficit de fuerza moderado-severo y dolor persistente— que, dadas las elevadas exigencias físicas reales de la profesión (sector altamente feminizado y con carga física infravalorada por estereotipos de género), le impiden realizar las tareas esenciales de su ocupación habitual, por lo que se estima su demanda y se le declara en situación de Incapacidad Permanente Total derivada de accidente de trabajo. La magistrada insiste en que la limpieza es una ocupación fuertemente feminizada (más del 70% de mujeres) en la que históricamente se han infravalorado sus exigencias físicas por estereotipos de género, y en que la valoración funcional debe hacerse sin sesgos y atendiendo a la carga real del trabajo

MINISTERIO EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Administración de Trabajo y Seguridad Social

CALENDARIO ESTADÍSTICO

Cuenta satélite de la economía social. Serie 2019-2023. [Ir al texto](#)

Encuesta de Condiciones de Vida. Año 2025. [Ir al texto](#)

Estadística Continua de Población. 2026-01-01. [Ir al texto](#)

Índice de Precios de Consumo. Febrero 2026. [Ir al texto](#)

Índices de Precios de Consumo Armonizado. Avance. Febrero 2026. [Ir al texto](#)

Índices de Precios de Exportación (IPRIX) y de Importación (IPRIM)
de Productos Industriales. Enero 2026. [Ir al texto](#)

Índice de Precios de Consumo. Enero 2026. [Ir al texto](#)

Índices de Precios de Consumo Armonizado. Enero 2026. [Ir al texto](#)

Índice de Producción Industrial. Diciembre 2025. [Ir al texto](#)

Índice de Referencia de Arrendamientos de Vivienda. [Ir al texto](#)

Relación de municipios, provincias, comunidades autónomas y sus códigos.
01/01/2026. [Ir al texto](#)

CULTURA Y TRABAJO

El rincón de la conTraCultura

Silvia Ayestarán y AG Stakanov



Sin límites

(2022, 6 episodios de 40 min.)

Dirección:

Simon West

Guion:

Patxi Amezcua

Producción:

Mono Films, Kilima Media,
Prime Video, RTVE

Disponible en Prime Video

El 6 de septiembre del año 2022 se cumplieron 500 años de la primera vuelta alrededor del mundo a cargo de un puñado de marinos españoles con el portugués Fernando de Magallanes al frente y, tras su muerte, con el español Juan Sebastián Elcano como capitán.

El aniversario de esta impresionante gesta mereció un único y exclusivo reconocimiento en el celuloide, en formato serie. Triste realidad la de nuestro panorama cinematográfico, que insiste en no apostar por el género del cine histórico, algo que a buen seguro no desaprovecharían otros con menos motivos y aun menores complejos autodestructivos.

A este propósito nos preguntamos (retóricamente, claro) si también se encuentra



el mundo de los cineastas influido por la leyenda negra, tanto dentro como fuera de nuestro país. Nos remitimos sobre esta cuestión al artículo “Una Odisea sin su Ulises. La serie Sin Límites (Simon West, 2022)” del Dr. D. Juan Manuel Alonso Gutiérrez, profesor de la Universidad Internacional de La Rioja (<https://revistes.ub.edu/index.php/filmhistoria/article/view/40488/38149>).

Así las cosas, conviene recordar cómo los mejores capítulos de nuestra Historia han sido retratados en películas extranjeras. El primer puesto se lo adjudicamos al coraje y humanidad del Padre Gabriel (Jeremy Irons) y Rodrigo de Mendoza (Robert de Niro) en La misión (Roland Joffé, 1986). El segundo puesto corresponde a una sola escena. ¡Pero qué escena!, La más épica de la obra maestra Apocalypto (Mel Gibson, 2006), cuando Garra de Jaguar y los sádicos asesinos que van pisándole las huellas

se topan, atónitos, con las naos al fondo de la bahía y las barcas que portan estandartes de Castilla y un monje sujetando la cruz. Un encuentro que marca el fin de una era.

No en tercer lugar, pero sí como recomendación, citaremos también la serie mexicana “Hernán” (Amaya Muruzabal, 2019. Prime video), analizada por el profesor Alonso Gutiérrez, que percibe equilibrio en el retrato de conquistadores y aztecas. Los primeros no son siempre tan desalmados y codiciosos como se nos ha hecho creer y los segundos tampoco son un dechado de inocencia e ingenuidad, cómo se les suponía (en esto Mel Gibson ha sido el primero, desde luego).

El resto de las películas que dan testimonio de aquella época trascendental insiste en mostrar el prototipo del conquistador despiadado e iluminado, que impone las creencias violentamente. El propio Arturo Pérez-Reverte se lamentaba de que la película Oro (Agustín Díaz Yanes, 2017), basada en su novela, no ofreciera más que violencia y muerte, olvidando la épica.

Situándonos ahora en la gran epopeya marítima de Magallanes y Elcano, el británico Simon West ha sido el encargado de dirigir esta pequeña serie de 6 capítulos. Correcta elección la de West, acostumbrado a dirigir películas de mucha acción, patriotismo y épica, como demuestran ConAir (1997), La hija del general (1999) o The mechanic (2011). Su proyecto inicial de una película de dos horas hablada en inglés acabó transformán-

dose en una serie con el doble de metraje y rodada en los idiomas originales (español, portugués e indígena).

Lo primero que cabe destacar es que la serie, sin ser una obra maestra, resulta muy entretenida. West ha introducido todos los ingredientes para exaltar las emociones de una Odisea, tanto por la adecuada banda sonora, como por la naturalidad de escenarios, ambientes y escenografía. ¿De verdad que estamos en ese puerto de Sevilla de hace 500 años...? Esa es la magia del cine. Y cuando se produce, emociona.

No resulta baladí añadir que, para las escenas náuticas, que ya se sabe que son las más difíciles de rodar, no sólo recrearon la nao Victoria de 27 metros de largo en IFEMA, sino también la réplica original de la Victoria, que se encuentra en Sevilla.

Uno de los datos más meritorios de la serie es el que apunta West en sus entrevistas: la producción muestra la historia tal y como fue. El propio director, cuando vino a Madrid a leer los documentos originales, comprobó la integridad de las bitácoras originales y, además, contaba con los suficientes elementos dramáticos como para no tener que realizar añadidos. Aun así, West sí que se tomó alguna licencia, como presentar a Elcano como un hombre de pueblo, algo tosco, cuando en realidad, procedía de una familia acomodada de Guetaria y con estatuto de hidalguía.

Manifiesta el profesor Alonso Gutiérrez que resulta muy lastimosa esa primera imagen de Elcano en la serie, como cabecilla de una banda de marineros, cerrando negocios poco claros delante de su tripulación y emborrachándose con sus compinches en una taberna llena de prostitutas. Está claro que los guionistas no querían presentarle como el hombre de buena cuna y formación que en realidad era.

El brasileño Rodrigo Santoro y el algecireño Álvaro Morte, realizan magníficas interpretaciones de sus papeles de Magallanes y Elcano. A resaltar esa dicotomía (¿realmente la hubo?) entre un Magallanes calculador, pausado y sabio y un Elcano bonachón, juerguista y rebelde, que va cambiando a medida que avanza el relato y las dificultades.

El propio actor Álvaro Morte, correctamente alineado con próspero viento, nos cuenta en una entrevista que había hecho un “personaje de izquierdas” interpretando al Hidalgo guipuzcoano. Pero, según me cuenta Stakanov, no es verosímil el avistamiento de izquierdista alguno en este territorio hasta finales del siglo XIX, por tratarse de un suceso francamente moderno. Siempre según la misma fuente, esa primera ocasión hubo producirse, en primer lugar, por la zona de Éibar, pero nunca en la costa... (Stakanov es de Éibar, como Iturri, que bien sabe de lo que se habla aquí).

Esta manía de los actores, consistente en mostrar pedigrí progre cuando están de promoción ha provocado la irrupción en escena de Juanma Bajo Ulloa, inmortal desde Airbag, que entretuvo a la audiencia del programa de moda (no en la Moncloa) ofreciendo detalles sobre los peajes que han de satisfacerse para financiar con dinero público un proyecto cinematográfico.

Blues/Rock/Soul. Los tres colores básicos...



Pata negra

"Blues de la Frontera"

(Músicas del mundo, 1987, Blues flamen)

A principios del mes a que se dedica esta entrega falleció Rafael Amador, hermano pequeño de Raimundo (por muy poco), y compañero de trapacerías en lo que se vino a llamar fusión flamenca, que ni flamenca, que ni rock, que ni fusión, que NoNiNá. Eran como murciélagos, o sea, ratas para los pájaros y pájaros para las ratas, que decía Baroja, adelantados a un tiempo en el que las etiquetas eran lo más importante y la mediocridad comenzaba a anticipar el

estercolero en que se convertiría pronto nuestra escena musical.

Podíamos haber traído aquí ese disco debut para el Kiko, que tomó por apellido *Veneno*, sin que la cosa tenga que ver con su padre y más con buscar impulso a una carrera en solitario gracias al resorte que procuraba el grupo y disco homónimo lanzado a finales de los 70, inconcebible sin la presencia de los Amador. Pero no nos ha dado la gana, porque la deriva del tiempo relegó al olvido la participación de los dos hermanos en aquel proyecto, regalando la fama a quien acabó siendo un producto de consumo radioformulero, y que a nosotros nos interesa poco, pese al inmortal verso aquel dedicado a Joselito, que, por lo visto, se bebía antes de cantar 3 botellas de Coca-Cola llenas, de vino de Chiclana.

Los Amador, máximos responsables de estos Pata negra, nacieron a la música en Sevilla, en ese arrabal que vino en llamarse las 3000 viviendas, al sur de la ciudad, forjado a base de esculpir con ladrillo un inframundo chabolista, a cuyos inquilinos la propiedad horizontal no les arrancó la costumbre de convivir con sus animales, su arte y, por supuesto, su música.

A ese excipiente flamenco los Amador añadieron una influencia lejana, que sólo se explica por el hecho de que su padre trabajara en la base norteamericana de Morón, otro microcosmos enclavado en un ambiente ajeno, y cuya población siempre quiso vivir en su país a pesar de estar a más de 6000 km de distancia en línea recta de la frontera más cercana. En Morón, como sucedía en otros lugares salpicados por todo el mundo tras la II guerra mundial, sus habitantes consumían alimentos, tabaco y bebida que nunca podrían haber encontrado en el SPAR o el VeGe del pueblo más cercano, y que, al igual

que ellos, habían hecho el viaje desde los USA, previa escala en Ramstein (no confundir con la banda metal, que dobló la m del original).

Y entre esos ultramarinos, nunca mejor escogido el término, no podía faltar el viejo blues, enlatado en pequeños singles de 45 que, poco a poco, fueron amontonándose en casa de los Amador, encerrada también en una isla atrapada en un país lejano.

In memoriam Rafael Amador.

...y sus Derivados (combinaciones, permutaciones y perversiones).



Morente

"Omega"

(El europeo música, 1996, Flamenco Rock)

Morente y unos cuantos más vecinos ilustres de Granada impulsaron esta idea bizarra con el objeto, si hay que creerles, de lanzar una provocación al mundo del flamenco. Pese a tan aguerridas intenciones, mucho me temo que OMEGA y su extraordinario aparato de propaganda no fue otra cosa que una plataforma para intentar generar un nicho de mercado dentro del rock, sin interpelar siquiera a esos *flamencólicos* a los que se refería el cantaor entre la guasa

y el desaire. Y a fe que lo consiguieron, a base de mezclar un sonido descarnado, directamente procedente del postpunk, a modo de reclamo para acceder a los grandes festivales veraniegos.

Esto ya había pasado antes cuando lo de la fusión del jazz y el rock, fruto de la convergencia entre las compañías discográficas, a la búsqueda de nuevos horizontes, y unos intérpretes deseosos por multiplicar por números de 2 o 3 cifras sus modestos márgenes económicos. De ese ayuntamiento nació, por citar lo más señero, el comercialísimo *Tutu* de 1986 (Miles Davis), desaguisado claramente decidido a sacarle jugo al mercado, después de años y años de que Davis, en la cumbre del género, no hiciera otra cosa que acumular deudas y bohemia.

30 años después de Omega, que uno sepa, no se registra una línea artística que pudiéramos considerar tributaria del experimento, algo que no agradeceremos lo suficiente. Quién sabe si el proyecto hubiera podido sostenerse en mejores condiciones de haberse apostado por temas propios o apadrinado melodías populares.... Pero es que, a Morente, ya metido en gastos, creyó que no estaría nada mal meter mano al repertorio de otro amante del ambiente nazarí, como era Leonard Cohen. Del ensayo resultarán adefesios musicales prácticamente insoportables, de los que ofrece buena muestra la versión del *First We Take Manhattan*, cuyo original tampoco es gran cosa, pero que después de ser visitado por Morente y sus compinches alcanza cotas de vergüenza ajena, a la altura del *In the Ghetto* del Príncipe gitano o del *Aquarius* de Raphael.

Jazz/Experimental



Madredeus

"Euforia"
(Parlophone, 2002; Folk sinfónico)

El éxito internacional de Madredeus se explica por su capacidad para hacer accesible la gran contribución folclórica portuguesa, sin servidumbres ni puritanismos. Y es que, aunque su sonido no renuncie al sustrato básico del fado (una intérprete solista femenina y acompañamiento de guitarras), han acertado a combinarlo con soportes electrónicos, buscando así un ecosistema más variado y accesible.

La extraordinaria voz de Teresa Salgueiro, reclutada por azar en una taberna de moda en la que la clientela se arrancaba a *capella* cuando la ocasión lo merecía, sostuvo una buena parte de la carrera de esta banda lisboeta, cuyo nombre se debe al lugar donde ensayaban habitualmente, un teatro situado al lado de un convento dedicado a la Madre de Dios.

Euforia podría tenerse como el punto culminante de su carrera, en el que la banda decidió acompañarse por una Orquesta, en este caso la de Brujas. Claro es que más de uno de vosotros preferirá apreciar la voz de Teresa Salgueiros acompañada de la guitarra de Pedro Ayres, sin el artificio y la atmósfera de un grupo sinfónico; algo que tiene fácil solución accediendo a cualquier plataforma, sirviendo este post como primer paso introductorio, que es de lo que normalmente se trata.