

# JURISDICCION SOCIAL

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

# 275

Marzo 2026

Juezas y Jueces  
*para la* Democracia



Editorial

Artículos

Legislación

Negociación  
colectiva

Jurisprudencia

Organización  
Internacional  
del trabajo

Administración  
de Trabajo y  
Seguridad Social

Contracultura

# JURISDICCIÓN SOCIAL N. 275

## 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 (II Parte)**

Alberto Nicolás Franco

**Grado de incapacidad permanente correspondiente a la ceguera total. Valoración crítica de la actual jurisprudencia**

Juan Carlos Iturri Gárate

## LEGISLACIÓN 40

**Estatal**

**Unión Europea**

**Autonómica**

## NEGOCIACIÓN COLECTIVA 46

**Estatal**

**Autonómica**

## JURISPRUDENCIA 54

**Tribunal Constitucional**

**Tribunal Supremo**

**Tribunal de Justicia de la Unión Europea**

**Tribunal Europeo de Derechos Humanos**

**Juzgados de lo Social**

## ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO 70

## ADMINISTRACIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL 71

## CONTRACULTURA 72

# Editorial

El mes de marzo nos dejó, además de nuestras jornadas anuales en **Alcalá de Henares**, una sensación creciente de que el Derecho del Trabajo atraviesa un tiempo complejo y decisivo. En este y sucesivos números podréis conocer las distintas ponencias con las que nuestras y nuestros compañeros y colaboradores nos hicieron reflexionar sobre aspectos actuales del derecho del trabajo y sus desafíos.

Las transformaciones económicas y sociales acumuladas durante más de cincuenta años, analizadas con especial profundidad por los magistrados Alberto Nicolás Franco y Jesús Rentero en el primer artículo que os presentamos, confirman que la estructura económica real y el marco jurídico que las regula ya no encajan. Mientras la economía se ha reorganizado en torno a cadenas de subcontratación, franquicias, fondos de inversión y empresas dependientes, el Derecho del Trabajo sigue anclado en categorías pensadas para un modelo de empresa integrada que está dejando de existir. Las consecuencias están a la vista: un riesgo empresarial desplazado hacia las PYMES y hacia el propio Estado, salarios y cotizaciones comprimidos estructuralmente, litigiosidad inducida por decisiones tomadas fuera del ámbito del empleador formal y una jurisdicción social que actúa, cada vez más, como instancia de cierre de un sistema desequilibrado. En este panorama, la judicatura social sigue siendo la última red de contención frente a los efectos de un modelo económico que expulsa hacia abajo los costes y concentra arriba el beneficio.

Por eso resulta especialmente preocupante la reciente decisión del Consejo General del Poder Judicial de excluir a jueces y juezas de la aplicación plena de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que, lejos de reforzar el papel del poder judicial en la defensa de los derechos, parece orientada a debilitarlo. No se trata solo de un desacierto técnico: es un gesto político que transmite la idea de que quienes sostienen diariamente un servicio público saturado, con cargas objetivas superiores a las de muchos sectores y con tiempos de respuesta que erosionan la salud física y mental, no merecen el mismo nivel de protección que el resto de los trabajadores y trabajadoras. Una justicia sin condiciones dignas para quienes la imparten no puede garantizar plenamente las condiciones dignas de quienes la reclaman.

El segundo artículo que publicamos es de nuestro compañero Juan Carlos Iturri. En él expone críticamente el giro jurisprudencial del Tribunal Supremo que, desde 2023, abandona la consideración automática de la ceguera total como causa de gran invalidez y exige ahora que cada persona ciega demuestre que necesita ayuda para realizar los actos esenciales de la vida diaria. Este cambio, sin respaldo normativo ni social, supone un retroceso en la protección de un colectivo especialmente vulnerable, ignora la realidad cotidiana de la discapacidad visual y desatiende la perspectiva de derechos que inspiran la Constitución, la Convención de la ONU y la legislación vigente. En esta contribución, necesaria para abrir un debate jurídico urgente y de gran relevancia social, el autor aboga

por un modelo respetuoso con la autonomía, la inclusión y la transversalidad de los derechos de las personas con discapacidad.

Como cada mes en la sección de jurisprudencia podéis consultar las principales sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y del Tribunal Constitucional, Tribunal Supremo y, también en esta ocasión, de la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

Y que mejor recomendación cinematográfica para esta semana primaveral que *Los Domingos*, recientemente premiada en los Goya.

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 (II Parte)

**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



## VII. POSIBILIDADES/NECESIDAD DE CAMBIAR DE RUMBO. VARIACION DE DERECHO DEL TRABAJO.

Siguiendo el razonamiento de Platón la evolución de la situación actual posiblemente llevará a medio plazo a un crack o conflicto social irremediable, salvo que se produzca un cambio de rumbo que requiere medidas legislativas y reinterpretaciones jurídica que contribuyan a reequilibrar la balanza sin dinamitar el sistema, y ello fundamentalmente a través de reconfigurar la responsabilidad de las grandes empresas, impidiendo el dumping económico que paradójicamente es contrario a los principios esenciales del propio sistema económico, aliviando las cargas de las PYMES (que incomprensiblemente siguen estando asociadas con las grandes empresas que le extraen los beneficios de su actividad productiva) lo que conllevaría finalmente a un intento de frenar y reducir progresivamente las desigualdades al posibilitar una redistribución de beneficios a nivel social con mayores salarios.

Entre tales medidas se consideran fundamentales y de adaptación posible las siguientes:

### 1. Ampliación de la responsabilidad solidaria

#### 1.1. Contratas y subcontratas

El artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, con su noción de “*propia actividad*,” ha sido interpretado tradicionalmente de forma restrictiva, dejando fuera actividades indispensables para el funcionamiento ordinario de la empresa principal (limpieza, seguridad, logística, mantenimiento, atención al cliente o producción en exclusiva, trabajos de construcción en empresas de actividad distinta), aun cuando sin ellas no sería posible la actividad empresarial. Se trata de una interpretación restrictiva que no deriva de una lógica razonable, ya que toda actividad desarrollada para una empresa resulta necesaria para la misma. Nadie iría a un cine lleno de basura por no limpiarse, siendo irrazonable considerar que la limpieza del cine no es propia actividad.

Junto a la necesaria variación de la interpretación de “*propia actividad*” habría de cambiarse la propia redacción en cuanto a obligaciones de la contratista, eliminando la posibilidad de eximirse de responsabilidades de cotizaciones por el solo hecho de que solicite a la Seguridad Social certificación de estar al corriente de cotizaciones y no se conteste en plazo de 30 días, existiendo discusión doctrinal y judicial sobre si se trata de un control estático o dinámico. En todo caso es práctica generalizada el que si la subcontrata deja de pagar la gran empresa resuelve el contrato dejando a la seguridad social con deuda incobrable.

En cuanto a los salarios el párrafo segundo del mentado art. 42 igualmente habría de reformarse o bien interpretarse levantando el velo en cuanto a la realidad de los cobros. Así se dispone que la responsabilidad es por conceptos salariales, excluyéndose los pluses extrasalariales (transporte desplazamiento, dietas) que en ocasiones llegan a ser un 20% del total de percepciones percibidas por el trabajador. De otro lado, está la confusión que provoca el que el plazo de responsabilidad es un año desde la terminación de la contrata, cuando puede ser que existan deudas anteriores al año y que el trabajador ha podido posponer su reclamación por miedo.

Por último, el mentado art. 42 no incluye las indemnizaciones posibles por extinción contractual (despido improcedente u objetivo) de la responsabilidad solidaria de la empresa principal. Al ser calificadas jurídicamente como conceptos indemnizatorios y no salariales, la gran empresa queda indemne ante el cese de los trabajadores de su subcontrata. Este diseño normativo incentiva la rescisión de contratos sin coste de salida para el vértice de la pirámide, provocando que, ante la insolvencia de la PYME proveedora, sea el erario público —a través del FOGASA— quien asuma el coste de las indemnizaciones. Se cierra así el ciclo de socialización del riesgo: la gran empresa captura el beneficio productivo, la PYME asume la titularidad del despido y el Estado sufraga finalmente la insolvencia.

Un cambio normativo profundo sobre los aspectos referidos obligaría a la gran empresa a auditar y elegir a sus proveedores pyme y no solo en función del precio, sino por su solvencia económica, reduciendo el coste social que provocan las quiebras y cierres inducidos, y posibilitando derivadamente la mejora de las condiciones de trabajo de las empresas subcontratadas.

## 1.2. Franquicias, Marcas blancas y empresas dominantes

El artículo **51.8 ET**, al referirse a la entidad que ejerce el control en supuestos de despido colectivo, introduce un criterio normativo de gran potencial para identificar sujetos responsables más allá del empleador formal. Este potencial, infrautilizado hasta la fecha, permitiría ampliar la responsabilidad en supuestos de franquiciadoras y marcas blancas, consolidando la figura del “Grupo de Empresas a efectos laborales”. Esta categoría, distinta del grupo patológico por confusión de patrimonio, trabajadores y dirección única, obligaría a la entidad que fija unilateralmente las condiciones comerciales y la imagen de marca a responder si la PYME subordinada deviene insolvente. Ello impediría que las grandes superficies y franquiciadores se “laven las manos” ante cierres inducidos, mitigando costes sociales y garantizando la viabilidad de las condiciones laborales.

Una reinterpretación funcional del Estatuto de los Trabajadores en el referido artículo permitiría corregir las disfunciones actuales sin introducir categorías ajenas al sistema, atendiendo simplemente al control económico real que ya se ejerce.

Es cierto que este modelo implica que la PYME (subcontratada o franquiciada) deba formalizar y transparentar el control que la empresa dominante ya ejerce sobre sus finanzas. Sin embargo, lejos de ser una carga, este reconocimiento jurídico de la dependencia económica supondría un beneficio sistémico: protegería a las empresas cumplidoras frente a la competencia desleal, limitaría la discrecionalidad de la gran empresa y aseguraría que la rentabilidad del modelo no se obtenga a costa de la degradación de las condiciones de trabajo.

En definitiva, estas reinterpretaciones no vulneran la libertad de empresa del artículo 38 CE, sino que la refuerzan. Garantizan la competencia leal al evitar que el incumplidor expulse al cumplidor del mercado, incentivan la eficiencia real y disminuyen el coste social derivado de insolvencias estratégicas.

Esta orientación converge plenamente con el Derecho de la Unión Europea, en particular con la Directiva (UE) 2024/1760 sobre diligencia debida en materia de sostenibilidad (CS-DDD). Esta norma impone a las grandes empresas (ese 0,2% referido) deberes imperativos de identificación, prevención y mitigación de impactos negativos en los derechos huma-

nos y laborales a lo largo de toda su cadena de actividades. En 2026, la interpretación del ET no puede ser ajena a esta obligación de vigilancia sobre el impacto laboral que generan las decisiones de la empresa matriz en sus filiales y proveedores dependientes.

### 1.3. Responsabilidad de los administradores sociales

Contribuiría al cambio estructural la reinterpretación de la normativa vigente —basada en la pionera doctrina de juzgados de ejecuciones de Barcelona con apoyo en normativa internacional y el principio de tutela judicial efectiva— en lo relativo a la responsabilidad de los administradores sociales de las PYMES. Se propone el conocimiento por parte de la jurisdicción social de las acciones de responsabilidad contra administradores en supuestos de incumplimiento de la Ley de Sociedades de Capital (especialmente la obligación de promover la disolución o el concurso ante insolvencia).

Este enfoque supone una superación necesaria de la doctrina sentada hace décadas por la Sala de Conflictos del Tribunal Supremo, que atribuía esta competencia exclusivamente a la jurisdicción mercantil.

Efectivamente, si bien se sostiene que las PYMES son mayoritariamente dependientes de las grandes empresas, el hecho de que se pueda exigir la responsabilidad personal por los costes laborales generados (salarios e indemnizaciones) si no se tramita el correspondiente concurso de acreedores, dificultaría la práctica del “cierre de persiana” irresponsable. Esta medida impediría que las pequeñas estructuras sean utilizadas como instrumentos de un solo uso por los captadores de beneficios, protegiendo la integridad de los derechos de los trabajadores con independencia de la responsabilidad que, como se ha referido anteriormente, deba exigirse también a las empresas principales y contratistas. Se trataría de que la demanda se formulara tanto frente a la mercantil como frente a sus administradores y en el juicio se analizara el despido en si mismo como las consecuencias del mismo y el alcance de la responsabilidad si se acredita que los administradores incumplieron sus obligaciones societarias.

## 2. Socialización de las cargas de las PYMES

Como se refirió con anterioridad el Derecho del Trabajo en estos últimos 50 años ha ido reconociendo mejoras de derechos respecto a los trabajadores, tanto mediante la negociación colectiva como la propia modificación normativa. Sin embargo, ello no ha diferenciado entre las empresas que absorben el 70% o más del beneficio productivo (el citado 0,2% de total) de aquellas que funcionan a nivel de supervivencia. Resulta razonable, a mi juicio, redistribuir estas cargas mediante adaptaciones fiscales y la socialización de costes que actualmente asfixian al pequeño tejido empresarial.

Así entre otras medidas cabría señalar:

- **2.1. Alivio en el coste de la Incapacidad Temporal (IT):** Transferir al sistema general de Seguridad Social la obligación de pago de las PYMES durante los procesos de IT, evitando el actual escenario de “doble coste” (mantenimiento de la cotización del trabajador en baja y el coste del sustituto), que penaliza desproporcionadamente a la pequeña estructura.

- **2.2. Fiscalidad Progresiva y Reinversión:** Modular el tipo impositivo del Impuesto de Sociedades no solo por el tamaño de la empresa, sino atendiendo a criterios de **retención de beneficios frente a distribución de dividendos**, incentivando la capitalización de la PYME.
- **2.3. Régimen Sancionador contra la Morosidad:** Establecer sanciones automáticas y disuasorias a las grandes empresas que superen los plazos de pago legales (30/60 días). La demora en el pago constituye una forma de **financiación gratuita e impuesta** a costa de la liquidez de la PYME. Directiva Europea sobre Morosidad.
- **2.4. Reforma Estructural del Sistema de Ayuda a Domicilio:** Ante el progresivo envejecimiento de la población en **2026**, es urgente socializar el salario y, especialmente, las cotizaciones de Seguridad Social en el sector de los cuidados. La incapacidad financiera de muchos pensionistas para asumir estos costes laborales genera un elevado porcentaje de empleo sumergido, precariedad y una creciente judicialización de la dependencia. Socializar este coste no es solo una medida laboral, sino una garantía de dignidad para el trabajador y de viabilidad para el sistema público de salud.

No se trata obviamente de cuestionar los derechos adquiridos, sino de socializar parcialmente determinados costes para evitar efectos regresivos. Es necesario alinear las cargas sociales con la capacidad económica real de cada actor, garantizando que el coste de la protección social no recaiga exclusivamente sobre el eslabón más débil de la cadena económica.

## VIII. DERECHO COMPARADO

Los modelos alemán y francés muestran que es posible una distribución distinta del riesgo mediante medidas que supongan mayor responsabilidad del grupo, controles sobre insolvencias, mecanismos de anticipación del cierre, participación efectiva de trabajadores en decisiones estructurales, etc.

## IX. JUDICATURA, FORMACIÓN Y ENFOQUE DISCIPLINAR

Una parte relevante de la actual judicatura social se formó en un contexto económico distinto al existente, con una empresa integrada como referencia y con una formación jurídica compartimentada, con escasa interacción entre Derecho del Trabajo, Mercantil, Concursal, Fiscal, Penal y análisis económico. Esta excesiva especialización dificulta afrontar fenómenos empresariales complejos y contribuye al alargamiento de los tiempos de respuesta judicial y en muchas ocasiones a centrarse en aspectos formales o procedimentales con resultados que provocan cierres e insolvencias que finalmente se socializan.

La incorporación de conocimientos económicos y organizativos a los juzgados de lo social, mediante la figura de economistas de empresa (similares a los médicos forenses)-, permitiría una respuesta jurisdiccional más ajustada a la realidad económica.

Y ello al margen de la pendencia actual que estrangula a la mayoría de los Juzgados de lo Social. Con señalamientos a dos o tres años vista desde la presentación de la demanda, la desproporción entre el número de jueces/zas de lo Social y la media europea (España

11-12 jueces/juezas por 100.000 habitantes, y la media europea de 17-22), sumado al alto índice de litigiosidad (España 145,7 asuntos por cada 1.000 habitantes y en Europa de 70-75 asuntos), tiene un efecto multiplicador desmesurado en los costes sociales. El ejemplo más flagrante es el de los despidos improcedentes: los salarios de tramitación se ven incrementados de forma nunca antes vista por el retraso judicial.

Estos salarios de tramitación, que a menudo superan con creces los topes garantizados por el FOGASA, dan lugar a la posibilidad de que el Estado tenga que asumir cantidades desmesuradas —que pueden equivaler a dos o tres anualidades de salarios—. En concreto uno de los autores del presente comentario ha podido poner en una tarde 5 sentencias de las denominadas despidos confesos con empresa desaparecida, en la que se extinguía la relación laboral a la fecha de sentencia con salarios de tramitación y en los que la indemnización por despido podía ser de menos de 3.000€ y los salarios de tramitación llegar hasta 30.000€. Si dicha cantidad se multiplica por cinco da un total de 150.000€, de los que el Fogasa podría abonar un total de 55.000€ y el resto el Estado -en virtud de los artículos 116 a 119 de la LRJS por responsabilidad patrimonial derivada de una dilación superior a los 90 días hábiles- por un total de 95.000€. Si al cabo del año se dictan por el mismo Juzgado las mismas sentencias análogas en solo 20 supuestos de despidos “confesos”, el total de incremento al Estado por la desmesura de la pendencia sería de unos 380.000€, siendo que el coste promedio de un juez/a de lo social en un año, incluido cotizaciones a la seguridad social es aproximadamente de 95.400€. Es decir, y en resumen la lentitud de la justicia supone que en un solo juzgado anualmente pueda condenar al Estado a una media del importe equivalente al coste de 4 jueces o juezas. Si tenemos en cuenta que en España había aproximadamente 365 Jueces/zas de lo Social en diciembre de 2.025, el total de incremento de coste para el Estado de la lentitud de la justicia en relación a solamente los despidos sería del orden de 138.700.000€, lo que equivaldría a incrementar en 1.400 el número de jueces/zas, cantidad suficiente para absorber drásticamente la pendencia judicial.

Si redujéramos los datos a 10 asuntos por juzgado y año en los que se den las mismas circunstancias sobre un salario mensual de 1.071,42€ más dos pagas extras, los cálculos aritméticos darían un sobrecoste posible de 69.350.000€, que equivaldría al coste de crear 727 nuevos jueces/zas de lo social.

Ante ello el Ministerio de Justicia anunció en junio de 2.025 la creación de 1.440 plazas de jueces/as y fiscales/as desde 2.025 hasta 2.027, desglosadas en 480 anuales (360 turno libre y 120 cuarto turno). Sin embargo, a pesar del reducido número anunciado, se ha de destacar que en 2.025 solo se publicó la convocatoria de 360 plazas del turno libre, no habiéndose convocado a la fecha de redacción del presente informe las del cuarto turno.

## **X. DIMENSIÓN FISCAL Y ELECCIÓN DEL CANAL DE FINANCIACIÓN**

El esfuerzo de financiación del Estado social se canaliza hoy, de forma mayoritaria, a través de las rentas del trabajo, el consumo de la población general y la actividad de autónomos y pequeñas empresas. Existen, sin embargo, alternativas posibles para equilibrar esta estructura.

A efectos ilustrativos, la aplicación de un gravamen moderado del 2% sobre patrimonios netos superiores a 100 millones de euros —la propuesta de Gabriel Zucman que ha

centrado el debate internacional— permitiría una redistribución del esfuerzo fiscal. Esta medida, unida a una reconsideración de la fiscalidad sobre los beneficios de las grandes empresas, permitiría aliviar la presión fiscal y las cargas sociales que hoy recaen de forma desproporcionada sobre las microempresas y la ciudadanía en su conjunto, quienes sostienen el sistema a través de sus cotizaciones, el IRPF y la imposición indirecta (IVA). Un sistema fiscal más equilibrado facilitaría una mejora de las condiciones laborales y un aumento de la renta disponible de los hogares, fortaleciendo la cohesión de la sociedad.

## **XI. LA EXTERNALIZACION DE SERVICIOS PUBLICOS Y LA PATOLOGIA DE LA CONTRATACION IRREGULAR**

La transformación de la estructura económica en España anteriormente referida ha tenido también un reflejo en la gestión de lo público. La externalización de servicios por parte de las Administraciones ha dejado de ser una herramienta excepcional para convertirse en una modalidad estructural. Más allá de la opción política entre gestión directa o indirecta, se resaltan brevemente algunas patologías del sistema de contratación y posibles respuestas necesarias para frenar su proliferación.

### **Sistemas de contratación y riesgos de irregularidad**

La problemática se centra en el uso abusivo de figuras contractuales para cubrir necesidades permanentes, manifestándose en dos vertientes:

- En la gestión indirecta (Contratas): Se produce una desnaturalización de la contrata cuando la Administración ejerce el poder de dirección real sobre empleados de la empresa adjudicataria. Esto deriva frecuentemente en cesión ilegal de trabajadores, donde priman criterios económicos (bajas temerarias) sobre técnicos, abocando a las “empresas cautivas” analizadas a incumplir convenios. La consecuencia es la adquisición por parte del trabajador de la condición de empleado público por vía judicial, sin que se depuren las responsabilidades de quienes autorizaron pliegos deficientes.
- En la gestión directa (Personal Laboral): Especialmente en el ámbito local, se detecta la contratación de personal al margen de los principios de igualdad, mérito y capacidad. El uso de contratos temporales para puestos estructurales y su posterior “judicialización” (que reconoce la condición de indefinidos no fijos o fijos-discontinuos) supone una carga financiera y organizativa para las arcas públicas derivada de una gestión negligente que elude los cauces legales de acceso a la función pública.

### **El régimen de responsabilidades: Hacia la responsabilidad personal**

Un eje fundamental para erradicar estas prácticas debe ser el refuerzo de la responsabilidad de quienes autorizan estas contrataciones o pliegos a sabiendas de su irregularidad.

Actualmente, el sistema está fragmentado: existe una responsabilidad contable ante el Tribunal de Cuentas y una penal por prevaricación (Art. 404 CP), pero existe un vacío

en la jurisdicción social para sustanciar directamente quién asume los costes laborales provocados. La Administración paga las indemnizaciones o los salarios de tramitación, pero el coste rara vez se traslada al gestor responsable.

En el ámbito local, destaca la ineficacia del artículo 78 de la LBRL al establecer que *“las Entidades locales exigirán la responsabilidad...”*, lo que implica que el Alcalde o el Pleno deben decidir iniciar una acción contra sí mismos o contra sus funcionarios de confianza. Si bien el artículo 68 permite que cualquier vecino actúe en defensa de la entidad, el alto coste de los pleitos y el riesgo de costas hacen que este mecanismo sea testimonial.

Por ello, sería deseable una modificación normativa o una reinterpretación de la LBRL para evitar que estos incumplimientos vulneren los derechos de los trabajadores y de quienes aspiran legítimamente a la función pública. Esta reforma debería articularse en dos puntos:

1. Posibilitar la asunción directa de los costes laborales derivados para la Administración por parte de los gestores que incumplen las normas de forma deliberada.
2. Permitir que en los pleitos ante la jurisdicción social por irregularidades en la contratación (ya sea por cesión ilegal o fraude de ley en la temporalidad), se pueda demandar conjuntamente a los responsables de la actuación fraudulenta, permitiendo que el juez condene a la reparación del coste íntegro infringido al erario público en el mismo proceso.

En resumen: la externalización irregular y la contratación fraudulenta no solo precarizan el empleo y debilitan el Derecho del Trabajo, sino que generan una “deuda judicial” que la Administración debe afrontar con dinero público. Esta falta de respeto a las normas de contratación es una vía de “captación de beneficios” por entidades privadas y un perjuicio para el acceso igualitario al empleo público. La ausencia de una responsabilidad real de los gestores facilita prácticas de corrupción que son enemigas esenciales de la democracia.

## **XII. MIGRACIÓN Y ESTRUCTURA ECONÓMICA: DEL MERCADO LABORAL A LA DIGNIDAD HUMANA**

La configuración económica de la España actual no puede entenderse sin la aportación de la población migrante. Creo que coincidiremos en que el sistema económico debería de utilizar la migración bajo una premisa irrenunciable: toda persona trabajadora, con independencia de su situación administrativa (legal o ilegal), es un ser humano titular de derechos laborales inalienables.

### **La migración como fuente de mano de obra barata y aumento de beneficios**

La economía española ha generado una dependencia estructural de la mano de obra extranjera en sectores como el agroalimentario y los cuidados. El sistema aprovecha la vulnerabilidad del migrante para cubrir puestos precarios, lo que revierte directamente en el incremento de los márgenes de beneficio de las grandes empresas y fondos de inversión. Organismos como el FMI o el Banco de España han destacado que la inmi-

gración es un motor clave del crecimiento del PIB español en 2026, si bien la doctrina académica subraya que este crecimiento se asienta, en parte, en la contención salarial y la economía sumergida que posibilitan estas dinámicas.

## Propuesta de medidas en relación con la migración

Desde una visión de justicia social y laboral, se proponen medidas concretas que coinciden con la doctrina académica actual:

- Respecto a la migración legal:
  - Reconocimiento de los mismos derechos y condiciones laborales que el trabajador español, tal como establecen los convenios de la OIT y la normativa española.
  - Acceso a la formación profesional y las mismas oportunidades de promoción, combatiendo cualquier discriminación salarial o de puesto.
- Respecto a la migración ilegal (propuestas de reinterpretación de la normativa vigente y modificación en algunos aspectos.):
  - Legalización por acreditación laboral: Reconocimiento de la situación legal si el trabajador acredita una relación laboral previa, cerrando la vía al abuso empresarial. El “arraigo laboral” es un primer paso, pero insuficiente.
  - Sanciones ejemplares: Sancionar a la empresa formal con el abono de salarios y cotizaciones no realizadas, con multas que asciendan a más de 10.000 € por trabajador.
  - Nulidad de despidos: Declarar la nulidad de los despidos que se produzcan por denuncias de la situación irregular, con obligación de readmisión y abono de salarios de tramitación y considerando solidariamente responsable tanto a la sociedad mercantil formalmente empresaria, como a sus administradores, así como a la empresa contratista y de la que dependa la misma.
  - Responsabilidad penal: Condenar a la empresa contratista o de la que dependa económicamente. Sancionar a los administradores de la sociedad con la responsabilidad penal correspondiente (Art. 312.2 CP), que prevé penas de prisión de 2 a 5 años si se menoscaban derechos laborales.

El Derecho del Trabajo no puede desconocer que el problema de fondo es la priorización del control de fronteras sobre la inversión real en los países de origen, especialmente en África, por cuestiones puramente económicas.

La falta de una inversión decidida en origen (tanto en formación desde la primaria a la universitaria e incluso creando algo parecido al “erasmus europeo” que podría llamarse “mandelus africano”, como en la creación y fortalecimiento de un sistema productivo) responde a intereses de corto plazo que prefieren mantener zonas de influencia para la extracción de recursos en lugar de fomentar economías locales, así como traer mano de obra “barata” que maximice los beneficios de las grandes empresas.

## Datos de la inmigración a diciembre de 2.025 y su evolución desde hace 50 años.

### Por continentes:

America	2,6 mill.
Europa	2,1 mill.
Africa	1,2 mill.
Asia	0,5 mill.
Total	6,9 millones (14,1% de la total nacional).

### Por sectores:

Servicios	(88,6%)
Hostelería y comercio	40%
Cuidado y empleo domes	44%
Industria	8%
Construcción	2%
Agricultura	1,3%

### Situación:

Irregularidad	450.000. (sobre el 6,5% del total)
Hostelería y turismo	32%
Agricultura y campañas	22%
Cuidado y serv. Domestico	22%
Construcción y reformas	12%
Venta ambulante	6%

(el descuadre en el sector de cuidados y domestico es debido a que de un lado la irregularidad es mucho mayor en este sector y de otro que se computan también en empresas de servicios).

Hace 50 años, la irregularidad laboral en España era un fenómeno marginal ligado a la picaresca local, cifrándose la inmigración existente en aproximadamente 160.000 personas (un 0,4% de la población trabajadora total, siendo casi inexistente la irregularidad). En 2025, tras un crecimiento del 4.000% en la población extranjera, la irregularidad del 6,5% de este colectivo (unas 450.000 personas) y la existencia del resto con salarios igualmente reducidos, se ha convertido en una pieza estructural de la ingeniería financiera de las grandes corporaciones para maximizar retornos, lo que obliga al Derecho del Trabajo a abandonar su pasividad y exigir responsabilidades penales y solidarias directas de administradores y empresas contratistas.

Mención especial cabría hacer, como se ha referido con anterioridad, al sector del cuidado y servicio doméstico en familias trabajadoras; en este ámbito, la solución no debe ser exclusivamente sancionadora, sino que se requiere la socialización de los costes de seguridad social y, parcialmente, salariales. Solo mediante la intervención del Estado en la financiación de estos cuidados se podrá garantizar la dignidad laboral de la persona trabajadora sin que ello suponga una carga inasumible para la economía de las familias trabajadoras, evitando así que este sector siga siendo un ámbito importante de la economía sumergida.

Mientras todo esto persista, el Derecho del Trabajo debe actuar como un escudo infranqueable de dignidad. La lucha contra la explotación del migrante es la lucha por la integridad de todo el sistema laboral; permitir un estrato de trabajadores “sin derechos”, o con condiciones reducidas por su origen o situación legal degrada los derechos de toda la clase trabajadora y erosiona los valores esenciales de la democracia.

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

La transformación de la estructura económica producida en las últimas décadas, marcada por la concentración del beneficio empresarial, la fragmentación productiva y el impacto de los avances tecnológicos, ha tenido efectos profundos sobre el sistema de relaciones laborales en España, en línea con procesos similares observables en la mayoría de los países europeos. Estos cambios han afectado de manera directa a la negociación colectiva, a la acción sindical y al papel del salario como principal elemento de cohesión de la clase media, entendida esta como el segmento social que no se encuentra en situación de vulnerabilidad económica ni próximo a problemas de subsistencia.

Aunque la negociación colectiva mantiene formalmente una elevada cobertura, su capacidad material para cumplir su función histórica de redistribución salarial se ha visto progresivamente erosionada. El desplazamiento del excedente económico hacia los niveles superiores de las cadenas de valor —marcas, grupos empresariales, plataformas tecnológicas y estructuras financieras— ha reducido el margen negociable en las empresas y sectores donde tradicionalmente se desarrollaba la negociación. En amplias capas del tejido productivo, especialmente en microempresas, empresas dependientes, subcontratas, franquicias y proveedores de cliente único o casi único, la empresa que negocia carece de control efectivo sobre precios, volúmenes y márgenes, lo que limita de forma estructural su capacidad de mejora salarial.

En este contexto, el salario mínimo legal ha adquirido un protagonismo creciente como instrumento de garantía salarial. En muchos sectores, el salario mínimo se ha convertido en el principal referente efectivo de retribución, no por una voluntad de sustitución de la negociación colectiva, sino por la ausencia de excedente económico negociable en los niveles donde esta se desarrolla. Este desplazamiento tiene consecuencias relevantes en la percepción social del sistema laboral, especialmente entre las generaciones más jóvenes, para las que el salario aparece cada vez más como una decisión estatal y no como el resultado de la acción colectiva, debilitando el incentivo a la afiliación sindical.

El creciente protagonismo del salario mínimo como instrumento de garantía salarial introduce, no obstante, un elemento de fragilidad en el sistema. Su eficacia depende inevitablemente de la orientación de los gobiernos y de los ciclos electorales, lo que convierte la estabilidad salarial en un factor políticamente contingente. En ausencia de una negociación colectiva con capacidad redistributiva real y de mecanismos que obliguen a quienes concentran el beneficio a asumir los costes del sistema, la no actualización del salario mínimo podría traducirse en una reducción abrupta de los niveles de vida de amplios segmentos de la clase media.

Desde una perspectiva comparada, la respuesta a esta transformación ha sido desigual en el ámbito europeo. Algunos países, en particular Alemania y Francia, han adoptado medidas más activas para preservar la capacidad reguladora del sistema laboral y limitar los efectos más regresivos de la fragmentación productiva. Alemania ha mantenido una negociación sectorial fuerte, apoyada en mecanismos de codeterminación y en una mayor integración de los representantes de los trabajadores en las decisiones empresariales, mientras que Francia ha reforzado históricamente el papel del salario mínimo y la intervención estatal como elementos de estabilidad social. Estas medidas no han evitado por completo la erosión del poder negociador, pero sí han actuado como factores de contención frente a la precarización y la polarización salarial.

En otros países europeos, entre ellos España, la reacción ha sido más tardía o limitada, confiando en mayor medida en la persistencia de categorías jurídicas diseñadas para un modelo empresarial ya superado. Cabe añadir, desde una perspectiva autocrítica, que esta insuficiente anticipación ha sido compartida por amplios sectores de la doctrina iuslaboralista, la judicatura social, las organizaciones sindicales y los decisores públicos, formados y socializados en el modelo industrial clásico. La continuidad formal de los instrumentos tradicionales ocultó durante años el vaciamiento material de su capacidad redistributiva, dificultando la adopción de medidas correctoras en una fase en la que habrían resultado más viables.

Este desplazamiento del salario hacia el ámbito de la decisión gubernamental tiene, además, efectos políticos relevantes entre las generaciones más jóvenes. La percepción de que el nivel retributivo depende en gran medida del salario mínimo fijado por el Estado, unida a su insuficiencia para garantizar el acceso a la vivienda y a una autonomía vital efectiva, genera una doble desafección: hacia la acción sindical, percibida como limitada en su capacidad de mejora material, y hacia los propios gobiernos, a los que se atribuye directamente la responsabilidad de un salario considerado insuficiente. En este contexto, el malestar social tiende a trasladarse al terreno electoral, favoreciendo la adhesión a discursos de oposición desvinculados de las restricciones económicas reales y alimentando una polarización que dificulta la construcción de soluciones estructurales.

## IVX. EPÍLOGO

### *Finalidad y sentido del documento*

Desde la filosofía política clásica se advirtió que la estabilidad de la comunidad política no depende únicamente del crecimiento económico, sino del equilibrio entre la legitimidad en la obtención del beneficio y la asunción de la responsabilidad social derivada del mismo. Platón señaló que cuando en una ciudad determinados grupos logran apropiarse de las ventajas del sistema sin asumir las cargas comunes que lo sostienen, la justicia deja de operar como principio ordenador y la comunidad entra en una dinámica de conflicto, desconfianza y progresiva descomposición. No se trata, en su planteamiento, de una cuestión moral abstracta, sino de una advertencia estructural: allí donde el beneficio se desvincula del deber de contribución, la ciudad pierde su cohesión.

Salvando las evidentes distancias históricas, el fenómeno analizado en este informe —especialmente en lo relativo a la estructura de las pymes proveedoras “cautivas”, la

fragmentación productiva y la extrema concentración del excedente en un reducido porcentaje de grandes entidades— responde a una lógica similar. La separación sistemática entre quienes concentran el beneficio económico y quienes asumen los riesgos y costes sociales no solo debilita el Derecho del Trabajo y la protección social, sino que erosiona la confianza en las instituciones y el propio consenso democrático sobre el que se asienta el Estado social.

Este trabajo se ha centrado fundamentalmente en los cambios económicos producidos en los últimos cincuenta o sesenta años y en la constatación de que las líneas esenciales del Derecho del Trabajo no se han adecuado de forma suficiente a dicha transformación. Se trata deliberadamente de un informe generalista, consciente de la existencia de excepciones —incluidas pequeñas y medianas empresas que efectivamente capturan beneficio— y basado en datos aproximados procedentes de las fuentes citadas a inicios de 2026, sin pretensión de exhaustividad ni de formulación dogmática.

Se han omitido referencias específicas al consumidor, partiendo de la premisa de que, en la mayoría de los casos, carece de poder real de decisión y que la reducción de precios se financia indirectamente mediante la contención salarial y de cotizaciones. Asimismo, el análisis se ha centrado en el Derecho del Trabajo regulador de la relación entre empresa y trabajador, aun siendo plenamente consciente, como muy esquemáticamente se señaló con anterioridad, de que la transformación económica ha afectado también de forma intensa a la negociación colectiva, a los derechos de representación y al sistema de Seguridad Social. Mi opinión personal —que adelanto sin ambages— es que tampoco en estos ámbitos se ha producido una adaptación suficiente a la nueva estructura económico-social.

Por razones de brevedad, se han dejado fuera aspectos relevantes relacionados con el Derecho penal, mercantil y fiscal, así como la necesidad, a mi juicio ineludible, de incorporar de manera efectiva conocimientos económicos y de otras ramas del Derecho, en la formación de los iuslaboralistas en general —entre los que me incluyo— para evitar que nuestra disciplina continúe aislada de otras ramas del conocimiento. Ese aislamiento dificulta que el Derecho del Trabajo pueda desempeñar una función correctora frente al incremento sostenido de la absorción de beneficios por una cúpula muy reducida de empresas, con la correlativa concentración patrimonial y los riesgos sociales que la filosofía política clásica ya identificó como antesala de la inestabilidad.

Las reflexiones que aquí se recogen no proceden únicamente del estudio de textos ni del análisis de datos. Se apoyan esencialmente en la experiencia acumulada tras más de veinte años en la judicatura social y más de treinta años previos como abogado laboralista, así como en innumerables conversaciones compartidas con compañeros y amigos con trayectorias y preocupaciones similares. Muchas de estas reflexiones han madurado fuera del despacho y del juzgado, en caminatas frecuentes —por aquello de *mens sana in corpore sano*— en las que el diálogo pausado permite identificar problemas estructurales que, en ocasiones, pasan desapercibidos en el ejercicio cotidiano de la profesión.

Este bagaje personal y profesional se ha complementado con el contraste doctrinal y normativo facilitado por el acceso a bibliotecas y fuentes digitales avanzadas, hoy habituales en la investigación jurídica. Estas herramientas no sustituyen el juicio del autor —ni el de los muchos autores, visibles e invisibles, con los que dialoga este trabajo—, sino que facilitan el acceso a información y el contraste de enfoques. La selección, interpretación y articulación final del discurso son, en todo caso, responsabilidad exclusiva del autor físico.

Bajo estas premisas, el listado bibliográfico y estadístico que sigue no pretende cerrar el debate, sino ofrecer un marco de contraste y profundización. El objetivo último de este informe no es formular soluciones cerradas, sino contribuir a una reflexión necesaria sobre la adecuación del Derecho del Trabajo a una estructura económica profundamente transformada. Porque, como ya advirtiera Platón, ninguna comunidad política puede sostenerse de forma estable cuando el beneficio se concentra en unos pocos y el riesgo se difunde entre muchos: restablecer un vínculo razonable entre beneficio, responsabilidad y carga común no es solo una exigencia jurídica o económica, sino una condición de posibilidad de la convivencia democrática.

## INDICE BIBLIOGRAFICO

### I. Fuentes Estadísticas y Macroeconómicas

**Instituto Nacional de Estadística (INE):** *Contabilidad Nacional Trimestral de España y Encuesta de Población Activa (EPA)*. Datos actualizados al cuarto trimestre de 2025 y previsiones para el inicio de 2026 sobre PIB y tasa de desempleo INE.es.

**Banco de España:** *Informe Trimestral de la Economía Española*. Análisis sobre la productividad, el impacto de la inflación y las proyecciones de crecimiento para el bienio 2025-2026 Banco de España.

**Comisión Europea (Eurostat):** *European Economic Forecast. Winter 2026*. Comparativa de la estructura económica española frente a la Eurozona y cumplimiento de reglas fiscales Eurostat.

**Funcas:** *Previsiones Económicas para España 2025-2026*. Panel de previsiones sobre consumo privado e inversión en bienes de equipo Funcas.es.

### II. Fuentes Normativas y Jurídicas (Derecho del Trabajo)

**Boletín Oficial del Estado (BOE):** *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* (con las actualizaciones de 2025 sobre reducción de jornada a 37,5 horas). Acceso al BOE.

*Ley de Empleo y normativa sobre el nuevo sistema de cotización de autónomos por ingresos reales (fase 2026).*

**Jurisprudencia del Tribunal Supremo (Sala IV):** Sentencias recientes (2024-2025) sobre desconexión digital, conciliación de la vida familiar y laboral, y el uso de algoritmos en la gestión de recursos humanos.

**Ministerio de Trabajo y Economía Social:** *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027* y Plan de Acción para el “Año de la Seguridad y Salud 2026” mites.gob.es.

### III. Análisis Doctrinal y de Coyuntura

**CaixaBank Research:** *Informe Mensual de Economía Española*. Enfoque sectorial sobre el turismo, la digitalización y el mercado inmobiliario en 2026 CaixaBank Research.

**Fondo Monetario Internacional (FMI):** *Staff Report for the 2025 Article IV Consultation with Spain*. Recomendaciones sobre reformas estructurales y sostenibilidad de la deuda pública IMF.org.

**Consejo Económico y Social (CES):** *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España*. Informe anual que analiza la cohesión social y el impacto de las políticas activas de empleo.

### IV. Nota sobre Fuentes Digitales Avanzadas

Se han consultado bases de datos jurídicas de última generación (**vLex, Aranzadi, o bases de datos del Poder Judicial-CENDOJ**) que permiten el contraste en tiempo real de la jurisprudencia social, facilitando la articulación del discurso técnico del informe.

## ARTÍCULOS

# Grado de incapacidad permanente correspondiente a la ceguera total

## Valoración crítica de la actual jurisprudencia

**Juan Carlos Iturri Gárate**

Jubilado

### 1. Introducción

*“Corren vientos fríos en la jurisprudencia para las personas grandes inválidas. En solo dos años, el Tribunal Supremo ha modificado su doctrina sobre dos aspectos esenciales que inciden en la dinámica de su protección social:*

*-Por un lado, para descartar el criterio objetivo de la dolencia -en concreto, ceguera- para activar el derecho al reconocimiento de la situación de gran invalidez, pasando a sostener que una persona ciega, o que sufre una merma visual inferior a 0,1 en ambos ojos, no puede considerarse gran inválida de forma automática, sino únicamente cuando queda acreditado que precisa el concurso de una tercera persona para realizar los actos más esenciales de la vida.*

*-De otro lado, como se acaba de exponer, ha rectificado su doctrina en materia de compatibilidad entre pensión de IPA o GI y trabajo, declarando que la compatibilidad prevista legalmente para las situaciones de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez se refiere exclusivamente a trabajos esporádicos o marginales que no den lugar a inclusión del pensionista en la Seguridad Social.”*

Estas frases fueron escritas por el profesor Cavas Martínez ya en el año 2024<sup>1</sup>.

---

1. “Incompatibilidad de la pensión de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez con el trabajo, salvo que sea esporádico o marginal: nuevo revés jurisprudencial para los grandes inválidos.” Cavas Martínez, Faustino. Revista de jurisprudencia laboral. Número 5/2024, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado.

Comparto lo que expone: la actualidad es aciaga para las personas con grandes discapacidades en dos temas tan esenciales como los indicados.

Y es que en ambas materias se ha producido un cambio de jurisprudencia que genera una situación peor a la que existía previamente con respecto del reconocimiento judicial de los derechos de las personas con discapacidad afectadas en esos procesos de Seguridad Social.

El afamado catedrático comenta el cambio con respecto del segundo de los temas que indica. Y ciertamente existen más artículos bien interesantes sobre esta cuestión de la compatibilidad de las pensiones de Seguridad Social y el trabajo, alguno incluso publicado en esta misma revista por Florentino Eguaras Mendiri<sup>2</sup>. También son muy interesante el que escribieron los profesores Esteban Legarreta y Arenas Gómez<sup>3</sup> o, por supuesto, la profesora Romero Ródenas<sup>4</sup>, que ha sido la directora académica de la confección del Libro Blanco sobre empleo y discapacidad<sup>5</sup>.

Pero en este artículo no me dedico a esto, sino al primero de esos dos extremos.

Ya anticipo que, así como en ese otro segundo tema la mejor doctrina ya advirtió que no se constataba modificación normativa u otra circunstancia relevante de cualquier especie que justificase esa nuevo cambio en la línea hermenéutica, tampoco yo lo alcanzo a apreciar en la otra materia, que es en la que me centro en este artículo.

En palabras que aquí pueden ser repetidas, lo explica muy el profesor Beltrán de Heredia Ruiz, al valorar precisamente de ese cambio en esa otra materia de compatibilidad de pensiones, cuando dice: *“No obstante, como apunta NIETO GARCÍA (196), es importante reparar que «cuando el Tribunal Supremo cambia de criterio, no está diciendo que antes estaba equivocado sino una de estas dos cosas: o bien que el caso nuevo no es exactamente igual que el anterior, o bien que el mismo conflicto tiene hoy una solución distinta a la de ayer».*

*Dado que no estamos en la primera de las situaciones descritas, lo único que podría justificar el nuevo giro sería que la solución haya cambiado. Habiendo permanecido el marco normativo inalterado, como apunta Miguel ARENAS, por el momento, es difícil justificarlo a partir de la constatación de nuevas «circunstancias sociales»<sup>6</sup>.*

- 
2. “El efecto Lot en las prestaciones de incapacidad permanente”. Florentino Eguaras Mendiri. Publicado en la revista Jurisdicción Social, número 259, septiembre de 2024. Así mismo se publicó en Anales de Derecho y discapacidad, número 9 del año 2024.
  3. “Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y su plena incompatibilidad con el trabajo. Comentario a la STS de 11 de abril de 2024”. Ricardo Esteban Legarreta y Miguel Arenas Gómez. Iuslabor, número 3 del año 2024. Universitat Pompeu Fabra.
  4. “Ensayo sobre la ceguera al hilo de la STS de 11 de abril de 2024: la situación de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez solo es compatible con el trabajo, si el trabajo es esporádico o marginal”. María José Romero Ródenas. Separata de la Revista de Derecho Social. Editorial Bomarzo. [Ver aquí](#). También ver en: “La nueva doctrina jurisprudencial de incompatibilidad de las prestaciones de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez con el trabajo: su repercusión en la inclusión laboral de las personas con discapacidad. [Ver aquí](#).”
  5. Fue redactado por el impulso de varias instituciones, entre ellas el Real Patronato sobre Discapacidad, el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el CERMI o la ONCE. [Ver aquí](#).
  6. Blog de Ignasi Beltrán de Heredia Ruiz. “La prestación de incapacidad permanente absoluta y la gran invalidez no es compatible con el trabajo, salvo si es marginal o esporádico (STS/Pleno 11/4/24)”. Seguir este enlace: [Ir al texto](#).

Aparte del caos en que se ha convertido el mundo en lo que va de año, de un tiempo a ahora - sobre todo desde la pandemia COVID- se aprecia una involución generalizada en materia de derechos fundamentales y ello también tiene su reflejo en el mundo de la discapacidad humana<sup>7</sup>, que, como bien se sabe, conlleva una serie de derechos y garantías para las personas afectadas, lo que claramente está relacionado con sus derechos fundamentales. Baste recordar lo que dice el vigente artículo 49 de la Constitución de 27 de diciembre de 1978 (reformado a primeros del año 2024) o lo que dice la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006 y ratificado por España (BOE de 21 de abril de 2008). Nunca está de más resaltar que, de hecho, es la primera Convención sobre derechos humanos que la Organización de las Naciones Unidas ha aprobado este siglo.

Desde que conocí esos dos nuevos criterios del Tribunal Supremo me vino a la mente relacionar este fenómeno mundial y esos dos cambios jurisprudenciales en el ámbito de la Seguridad Social española.

En cuanto a la modificación de la línea exegética previa en lo que atañe al grado de incapacidad permanente que procede reconocer a las personas ciegas y que se produjo hace tres años, aunque sectores muy autorizados de la doctrina científica han mostrado su expreso acuerdo con la misma<sup>8</sup>, existen otros que consideran que con la misma se ha dado un paso atrás<sup>9</sup>.

Soy de este segundo grupo: el nuevo criterio está produciendo resultados materialmente injustos, se basa en una percepción de lo cotidiano que no coincide en forma alguna con la realidad, tampoco tiene soporte argumentativo justificado debidamente en lo legalidad vigente y se ha de reparar que tratamos de un colectivo incluíble dentro del grupo de las personas vulnerables en nuestra sociedad. Además, cabe conjeturar con la idea de que se lleven tales nuevos planteamientos a otros casos de grandes discapacidades, como apunta el profesor y abogado don Miguel Arenas Gómez<sup>10</sup>. Todo esto es lo que motiva este artículo.

También me gustaría advertir que puede haber cambios legislativos en esta materia de incapacidad permanente en el futuro próximo.

Como se detalla más adelante, desde 1997 y hasta la actualidad, en materia de grados de incapacidad permanente, seguimos aplicando un régimen que fue entonces ya considerado como puramente provisional. Desde tal fecha, resulta que la Ley General de la

7. Ya lo apuntaba en 2013 el profesor De Asis Roig en su libro “Sobre discapacidad y derechos: críticas y éxito”. Editorial Dykinson, Madrid. Es un texto breve y ameno que explica las ideas esenciales del modelo social de abordaje de la discapacidad humana, su anclaje filosófico y los reparos doctrinales que se le han efectuado. En marzo de 2026, sigue insistiendo en ese retroceso, por ejemplo, en esta entrevista: [Ir al texto](#).

8. “ El reciente cambio jurisprudencial en torno a la relación entre la ceguera, las pensiones de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez y el trabajo: ¿una vuelta al pasado?. Carolina Gala Durán. Trabajo y Derecho, número 118, octubre de 2024. Editorial La Ley.

9. “Cambio de doctrina del Tribunal Supremo: la ceguera dejará de ser considerada de forma automática constitutiva de una gran invalidez” Noelia Losada Moreno. Temas laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social. Número 171. 2024. Junta de Andalucía. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

10. [Ver aquí](#).

Seguridad Social fija un sistema y de forma provisional, empero, se mantiene el anterior hasta que el Gobierno desarrolle el nuevo sistema que dice es el que ha de imperar. Esta operativa de provisionalidad actualmente se trasluce al leer el artículo 194 y la disposición transitoria vigésimo sexta de la Ley General de la Seguridad Social vigente (Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre).

Pues bien, a pesar de que la profesora Gala Durán<sup>11</sup> considera que ese desarrollo reglamentario anunciado no se va a producir, existe un dato que alienta esa posibilidad. Y es que la conocida sentencia Ca Na Negreta, del Tribunal de Justicia de la Unión Europea también puede extender sus efectos en esta materia.

En efecto, la publicación de esa sentencia de 18 de enero de 2024 (asunto C-631/22) dio lugar, entre otras cosas, a la Ley 2/2025, de 29 de abril, por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en materia de incapacidad permanente.

Es en este texto legal donde se ubica esa posibilidad de cambio normativo en esta temática.

Dice el punto 2 de su disposición final tercera: *“En el plazo de seis meses y en el marco del diálogo social, el Gobierno presentará una propuesta de modificación de la normativa en materia de Seguridad Social sobre incapacidad permanente y su compatibilidad con el trabajo, siguiendo el espíritu y las recomendaciones del Pacto de Toledo.”*

Bueno será que vayamos a esas recomendaciones sobre las que se ha de asentar esa anunciada reforma.

En la recomendación 18 del informe sobre evaluación y reforma del pacto de Toledo es donde se alude a las personas con discapacidad<sup>12</sup> y sin duda, guarda relación con lo que tratamos, ya que es claro que las personas ciegas que acuden a los procesos judiciales de incapacidad permanente son personas con discapacidad, en cuanto que su menoscabo es definitivo o de duración indefinida o incierta. Como se verá, la nueva doctrina del Tribunal Supremo asume implícitamente tal condición.

Esa recomendación 18 es muy larga, pero me interesa destacar su párrafo inicial y otros dos.

Dice el primero: *“La Comisión reafirma su convencimiento de que el sistema de Seguridad Social, como instrumento esencial de la política social, debe contribuir a que las personas con discapacidad puedan ejercer de forma efectiva sus derechos de ciudadanía y, de esta forma, garantizar su plena inclusión y participación sociales.”*

De ahí deduzco que el legislador tiene la firme voluntad de que el sistema de Seguridad Social no queda fuera de la discapacidad, sino que ese sistema público de protección

11. Comentario citado en la nota número 8.

12. Ese informe está publicado en el Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados, de 27 de noviembre de 2020. Fue aprobado por el Pleno del Congreso de los Diputados.

social ha de contribuir a que esas personas con discapacidad puedan ejercer de forma plena sus derechos como ciudadanas que son, garantizando su plena inclusión y su participación social.

Sobre este extremo, no está de más recordar que, en materia de discapacidad de las personas, uno de sus principios básicos es el transversalidad de esa normativa. Así expresamente lo dispone el artículo 3, letra g de la Ley General de los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre)<sup>13</sup>. Se trata de una Ley con vocación de “general” (sic) y por ello su contenido tiene virtualidad expansiva al resto del ordenamiento jurídico. Que se aplica a estos casos esa Ley, resulta de leer su artículo 5, apartados e y f.

Y cinco párrafos más abajo, en esa misma recomendación 18 se puede leer:

*“Por otro lado, la Comisión subraya la necesidad de que el sistema de protección social considere a las personas con discapacidad —y, por extensión, a las familias que tienen en su seno a una persona con discapacidad— como una situación merecedora de especial protección, reforzando la cobertura en todas las contingencias en las que la discapacidad sea un hecho relevante.*

*En particular, la Comisión estima necesario seguir introduciendo modificaciones en la normativa de Seguridad Social que afecten, entre otras cuestiones, al régimen jurídico de la percepción de las pensiones por incapacidad permanente y a su compatibilidad con la realización de un trabajo, evitando la litigiosidad existente en este ámbito”.*

Por tanto, el legislador pretende que se “refuerce” la actual cobertura de todas las contingencias en las que esa discapacidad sea un hecho relevante. En los temás de incapacidad permanente, es claro que lo es. Me parece muy relevante.

Y también parece que se trata de evitar los litigios sobre compatibilidad de pensiones y trabajo actualmente existente clarificando el panorama legislativo.

La realidad nos hace ver que han pasado ya esos seis meses de plazo para que el Gobierno presente a las Cortes el proyecto de ley anunciado en la Ley 2/2025 ya mencionada y esto no se ha cumplido. Tampoco he podido localizar anteproyecto alguno.

Vuelvo al objeto principal de este artículo: primero explico la argumentación que sostiene la Sala Cuarta para defender el actual criterio jurisprudencial y luego ya expongo las razones en que fundo mi valoración crítica.

## 2. La jurisprudencia hoy en día vigente

2.1. Esa vigente línea exegética arranca con dos sentencias de Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de la misma fecha: 16 de marzo de 2023. Son las sentencias

13. Recuerda la importancia de este principio de transversalidad de las normas reguladoras del derecho de la discapacidad el artículo citado en el punto 2 de Eguaras Mendiri.

números 199 y 200 de ese año 2023 y corresponden, respectivamente, a los recursos 3980/2019 y 1766/2020. Son unánimes, en cuanto que no contienen ningún voto particular. Y posteriormente, existen manifestaciones de esas ideas en poco más de una docena de sentencias de dicha Sala, en las que si que entra a lo que es el fondo del recurso, aplicando los criterios entonces expuestos en las dos primeras. En realidad, sobre este tema en general hay más de setenta resoluciones. Pero en el resto de ellas –tanto autos como sentencias- se considera que concurre causa de inadmisibilidad de diversa especie y no se entra al fondo del recurso. La causa más numerosa es la de falta de contradicción.

De hecho, de esas dos sentencias de Pleno, la 199/2023 entra al fondo y la 200/2023 no lo hace, al apreciar concurrente ese óbice procesal. Ello no obstante, fija el cambio doctrinal. Sobre ello trato en el punto 3 de este artículo.

Y como todo tiene un fin en el tiempo, señalar que la manifestación más reciente de esa línea discursiva de la que tengo conocimiento a la fecha de publicar este texto es la sentencia de 21 de octubre de 2025 (sentencia 977/2025, recurso 5389/2023).

En todas las sentencias que entran al fondo del tema se asume que aquellas dos sentencias de Pleno de 16 de marzo de 2023 supusieron un cambio de línea con respecto de los precedentes previos más próximos de la propia Sala Cuarta. Afirman que se pasa del llamado criterio de la objetividad en la valoración de la incapacidad permanente en estos casos de ceguera, a lo que se denomina en tales resoluciones el criterio subjetivo.

Con ello se pretende amoldar también estos casos a lo que se entiende que es un principio base del sistema y que ya se aplica a la generalidad del resto de casos a valorar.

Tal principio se cobija bajo la idea de que en esta materia no se ha de considerar lo que son los menoscabos funcionales que pueda acarrear una enfermedad en general, sino las disfunciones que realmente tenga en concreto la persona aquejada de esa enfermedad. Es decir, que, a los efectos que tratamos, no se trata de valorar las consecuencias de una enfermedad, sino las que realmente ha producido en ese concreto enfermo. En breve: se valora la enfermedad, no el enfermo.

El ahora desechado criterio objetivo de la Sala Cuarta venía a fijar el grado de “gran invalidez” (sic) en todos los casos de total ceguera o supuestos asimilados a ella (menos de 0,1 de agudeza visual en ambos ojos, que es lo que fija la Organización Nacional de Ciegos Españoles para el ingreso en la organización), la nueva doctrina del criterio subjetivo en esta materia considera que se han de ponderar las reales disfunciones de la concreta persona ciega o asimilada al efecto y que la misma ha de probar en el proceso judicial que necesita la ayuda de otra persona para realizar “los actos más esenciales de la vida” para concluir en que sí que merece la prestación por gran incapacidad.

De tal forma que si no se prueba la necesidad de ese apoyo de otro para realizar los “actos esenciales de la vida”, no procede reconocer la gran incapacidad, resaltando al efecto en el carácter asistencial que tiene el vigente complemento por gran incapacidad, en cuanto que el artículo 196, punto 4 de la Ley General de la Seguridad Social señala que el mismo tiene por finalidad remunerar a la persona que atiende al titular de la prestación por incapacidad permanente, que puede ser total o absoluta.

Ello supone que se ha de examinar cada supuesto de ceguera en concreto, significán-

dose que no es igual que la pérdida de visión afecte al campo central que incida en el periférico de los ojos, que también se deben de ponderar las facultades superiores del sujeto, pues las mismas pueden facilitar o, por el contrario, dificultar la personal adaptación a la secuela de esa persona, debiendo tenerse en cuenta la edad del sujeto, puesto que se considera que la capacidad de adaptación se reduce conforme aumenta la edad de quien sufre esa ceguera y por último, por supuesto, se han de ponderar el resto de limitaciones que puedan afectar a esa persona.

Recordar que a título ejemplificativo de lo que se consideran los actos más esenciales para la vida tradicionalmente se ha aludido a actividades tales como vestirse, desplazarse, comer o análogas, que basta que se de esa necesidad de asistencia de otro para poder realizar una sola de esas funciones para asumir la gran incapacidad; sin embargo, no es suficiente con la simple dificultad para realizar ese acto por uno mismo, aunque tampoco se exija que esa ayuda sea constante. Estos son extremos de la previa doctrina jurisprudencial que se inició con la Ley General de la Seguridad Social de 1966 y que se mantienen también en la nueva línea hermenéutica.

A continuación, examinemos los supuestos de hecho de ambas sentencias de Pleno.

## 2.2. La sentencia 199/2023

La sentencia recurrida de casación para la unificación de doctrina proviene del Tribunal Superior de Justicia de Madrid. La misma desestima los recursos de suplicación que formuló la demandante por un lado, como el Instituto Nacional de la Seguridad Social y la Tesorería General de la Seguridad Social por el otro.

Se trata de una vendedora de cupones de la ONCE que, en el año 1977 tenía unos grados de agudeza visual de 1/10 y 1/8 en cada ojo según la escala de Wecker, pasando a la ONCE en el año 1987 y llegando ya a la ceguera total en mayo de 1993. Su trabajo se desarrolló en un quiosco<sup>14</sup>, puesto de venta que se encuentra a tres manzanas de su domicilio, puesto al que acude y al que vuelve ella sola; también sale a pasear sola por los alrededores del domicilio. Vive también sola, siendo que otra persona hace la compra de la comida que consume y que esa otra persona es la que la cocina, calentándose la ciega la comida; la cuál se baña y se viste sin ayuda. Si que recibe ayuda de la familia (“bastante”, según se asume en la sentencia) y necesita también de ayuda para combinar su ropa.

Interesa destacar que la mayoría de estos datos fácticos fueron asumidos con ocasión del examen del recurso de suplicación por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, pues no constaban como tales en la sentencia del Juzgado. Así se desprende de la lectura del fundamento de Derecho tercero de la sentencia de 9 de septiembre de 2019 (sentencia 732/2019, recurso 366/2019) dictada por su Sección Sexta.

Al final del punto 4 del fundamento de derecho tercero de la posterior sentencia 199/2023 del Tribunal Supremo se lee: “*Lo anteriormente razonado nos lleva a sostener que es la sentencia recurrida la que ha resuelto conforme a derecho, al constar acreditado que la parte demandante puede atender los actos más esenciales de la vida, según refieren los*

14. La Real Academia de la Lengua admite también la grafía kiosco y desaconseja la de kiosko.

*hechos probados.”*

Es decir, que según el Tribunal Supremo esa situación personal permitía a esa mujer realizar todos los actos más esenciales de la vida por sí sola.

### 2.3. La sentencia 200/2023

Esta resolución es consecuencia de otra resolución de la misma Sala madrileña. La misma es la de fecha 14 de mayo de 2020 (sentencia 346/2020, recurso 39/2020), dictada por su Sección Tercera, que es la que se recurre en casación para la unificación de doctrina.

En ella, se desestima el recurso de la persona demandante contra la sentencia del Juzgado que había desestimado la demanda en la que postulaba el grado de gran incapacidad, frente al grado de absoluta que definitivamente había fijado el Instituto Nacional de la Seguridad Social, luego de revisar el grado de total que había considerado tiempo atrás.

Se trata de otra vendedora del cupón de la ONCE, Organización en la que entró a los veinte años. Seis años después (año 1995) se le reconoció incapacidad permanente total no solo por problemas de visión, sino también por padecer linfedema y neuropatía sensitiva leve, probablemente derivada de un tratamiento quimioterapéutico al que se sometió. En el año 2018, se revisó esa situación por la entidad gestora, la cuál reconoció incapacidad permanente absoluta para toda profesión u oficio, ponderando la agudeza visual en ambos ojos estaba reducida a 0,1 conforme la escala Weckel y que la campimetría operativa era menor a diez grados en ambos ojos.

El recurso de suplicación fue desestimado por entender el Tribunal que la agudeza visual no era inferior a 0,1 y que por ello, no procedía la gran incapacidad.

Como se ha dicho, en esta resolución el Tribunal Supremo finalmente inadmite el recurso de casación para la unificación de doctrina la entender que no se daba contradicción con la sentencia seleccionada, que era otra de la misma Sala madrileña, de fecha 7 de junio de 2019 (sentencia 61/2019, recurso 82/2019), dictada por su Sección Primera.

Esta última se trata de una muy razonada y prolija sentencia que examinaba el caso de otra vendedora de cupones de la ONCE cuando nacida en 1959, inició su carrera laboral en 1974, trabajando en diversas empresas, hasta que entró en la ONCE como trabajadora en 1999. Se asume que había visto agravada su disfuncionalidad visual en ese largo periodo de actividad laboral, restando finalmente pérdida de visión total en un ojo y merma visual de 6/10 en el otro conforme aquella escala Weckel, siendo que padecía –además– una severa disminución del campo visual, existiendo un escotoma central que solo deja una pequeña zona libre en el hemicampo superior, quedando reducido su campo visual a diez grados o menos. La Sala madrileña estimó la procedencia de gran incapacidad.

La falta de contradicción entre ambas sentencias de suplicación se explica en el séptimo fundamento de derecho de la sentencia de casación para la unificación de doctrina. Antes se explica el cambio evolutivo en la jurisprudencia sobre el tema que la Sala asume.

Es hora de examinar en detalle la motivación que hace el Tribunal Supremo para cambiar la previa línea exegética existente hasta entonces.

2.4. Resumen de los argumentos de apoyo lo encontramos, por ejemplo, en la más re-

ciente sentencia de las que abarca este análisis, la ya indicada de 21 de octubre de 2025 (sentencia 977/2025, recurso 5389/2023). El grueso de los mismos se contiene en los fundamentos de derecho tercero y cuarto.

Citando tres sentencias de la propia Sala –dos del año 2022 y una del 2023- recuerda que el previo criterio asimilaba a situación de ceguera toda pérdida de visión inferior en ambos ojos a 1/10 en la escala Wecker y se partía de que, en todos estos casos, procedía la gran incapacidad, ya que se entendía que tal situación “requiere la colaboración de un “tercero” (sic) para la realización de las actividades esenciales en la vida.”<sup>15</sup>

Seguidamente, menciona aquellas dos sentencias de Pleno (las ya indicadas 199 y 200 del año 2023) en las que se expresa el cambio jurisprudencial.

Con alusión expresa a la primera de ellas, menciona cómo a la gran invalidez se aludía en la Ley de Seguridad Social de 21 de abril de 1966 (artículo 135, punto 6) y cómo a ella también se aludía en la Orden de 15 de abril de 1969 (artículo 12, punto 4) que desarrollaba estas prestaciones y definía la situación de esta forma: *“se entenderá por gran invalidez la situación del trabajador afectado de incapacidad permanente absoluta y que, por consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite la asistencia de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos”*.

Se para en el contenido del Real Decreto 3158/1966 (artículo 12) y el 18 de aquella misma Orden de 15 de abril de 1969, para mencionar cuáles eran las prestaciones que se aparejaron originariamente a tal situación (cabía sustituir una parte de la prestación económica directa porque el Instituto Nacional de la Seguridad Social se hiciese cargo del alojamiento y manutención de la persona que atendiese al gran incapaz de entonces)<sup>16</sup>.

Recuerda que aquel concepto de los años sesenta se mantiene en la Ley General de la Seguridad Social del año 1974 y en el Texto Refundido del año 1994, recordando que la derogada y progresista LISMI (Ley 13/1982, de 7 de abril) ya advertía: *“La gran invalidez no implica necesariamente la incapacidad permanente absoluta para toda clase de trabajo”*.

Advierte que ya la Ley 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social modificó el propio sistema de grados de incapacidad permanente, si bien el nuevo sistema quedaba pendiente de desarrollo reglamentaria y en el ínterin y hasta ese desarrollo, se aplicaría la previa legislación.

Y como es bien sabido, esto se mantiene en el vigente Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social vigente. Es decir, en su artículo 194 pervive el cambio de sistema de fijación de grados de incapacidad que se produjo en el año 1997 y ello no obstante, se sigue manteniendo la aplicación de aquella legislación de los años sesenta del siglo

15. No entiendo esa mención de un tercero, cuando en realidad debiera decirse un segundo, o mejor dicho y para no caer en el sesgo del género, una segunda persona. Y es que lo que impone la Ley es que haya “otra” persona que “colabore” a realizar esos actos esenciales para poder completarlos. Es decir: no es que haga falta tres personas para hacer esos actos esenciales de la vida, sino que basta con dos para reconocer la prestación, una de ellas colabora con la otra para que complete esos actos esenciales. El ordinal usado (no solo en esta sentencia, sino en otras muchas) da lugar a conjeturas de diversa especie para averiguar la razón de lo que supongo que en realidad es un puro lapsus cálimi y por tanto, inconsciente.

16. Considero que ello era lo coherente con el modelo asistencial del tratamiento de la discapacidad que entonces imperaba. .

pasado (disposición transitoria vigésimo sexta).

También en tal sentencia se advierte del régimen prestacional vigente en la actualidad en caso de gran incapacidad, citando el la importante reforma que supuso la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social y lo que dispone el vigente artículo 196, punto 4 de la vigente Ley General de la Seguridad Social, que transcribe literalmente.

Alude al carácter orientador que tiene el antiguo y ya derogado Reglamento de Accidentes de Trabajo de 1956 en materia de grado de incapacidad permanente y que efectivamente así se ha considerado por la jurisprudencia. Resalta que el mismo, en su versión original (Decreto de 22 de junio de 1956) aparejaba el grado de incapacidad permanente absoluta (artículo 41, letra C) a la pérdida de visión en ambos ojos o situaciones similares y en su artículo 42 calificaba como “gran inválido” a quien, en la situación de incapacidad permanente absoluta, necesitase la ayuda de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida (comer, vestirse, desplazarse o análogos), siempre que ello derivara de las pérdidas anatómicas o funcionales sufridas.

Para completar este examen histórico de esta normativa, menciona también el Decreto 1328/1963, de 5 de junio), sobre calificación de «Gran Invalidez» de los trabajadores que pierdan la visión en ambos ojos en accidente de trabajo, el cuál modificó aquel Reglamento de 1956, anudando el grado de gran incapacidad a los ciegos, explicando que en la Exposición de Motivos de esa reforma se aludía a las dudas que entonces ya se planteaban sobre el grado procedente en estos casos, para finalizar añadiendo al indicado artículo 42 del Reglamento de Accidentes de Trabajo un nuevo párrafo: *“En todo caso, se calificará como “ Gran Inválido” al accidentado que sufra la lesión descrita en el apartado c) del artículo cuarenta y uno, sin perjuicio de la revisión cuando procediere:”*

Seguidamente, aludiendo nuevamente a aquellas dos sentencias de Pleno de 2023, indica que entiende que (la previa jurisprudencia) *“no pretendía dar carácter absoluto a la ceguera como situación legal de gran invalidez”*.

Y ya avanza el paradigma en que se basa la nueva línea que continúa esa sentencia: para la gran incapacidad es necesario que haya necesidad de apoyo de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida, cualquiera que haya sido el grado de incapacidad permanente que se le haya reconocido a la persona ciega, citando expresamente el grado de total o absoluta.

La ceguera total, como cualquier otra enfermedad, solo dará lugar a que se fije gran incapacidad cuando se evidencie que se requiere esa ayuda de otro para realizar los actos más esenciales de la vida, significando que una misma dolencia en dos sujetos distintos no conlleva aparejado que se desenvuelvan de la misma forma.

Añade que el hecho de que la gran invalidez o la incapacidad permanente absoluta sean compatibles con un trabajo adecuado al estado de la persona con discapacidad o la valoración de las cotizaciones que con ese trabajo se hayan efectuado, son datos irrelevantes para lo que se trata, a diferencia de algunos argumentos que, basándose en esa compatibilidad y cotizaciones se fijaba la previa doctrina que se reforma. En este punto alude a esa previa línea exegética como la “doctrina de la objetivización”.

Y luego ya, en el cuarto fundamento de derecho, explica las razones que llevan al Tribunal a aplicar la llamada tesis subjetiva. Reproduzco seguidamente cuatro párrafos que entiendo sustanciales para alcanzar a entender esas razones, pues ya seguidamente la Sala procede a resolver sobre el caso concreto.

*“1. La simple presencia de una determina dolencia no permite, por sí solo, reconocer que la persona no puede atender los actos más esenciales de la vida ya que, en las incapacidad laborales de la LGSS no está todavía reglamentado el régimen de la incapacidad permanente bajo ese sistema de listado de enfermedades, por lo que siendo evidente que un cuadro de dolencias puede tener distinto alcance en los sujetos los que afecta, atendidas a determinadas circunstancias que le puedan rodear, como es la edad, el momento en el que la dolencia se presenta, situación anterior y posterior, etc. no es aceptable que, para la GI, una determinada dolencia, como la que aquí se presenta, sea objetivada sin atender a la situación real del sujeto.*

*Excluir el criterio de objetividad en la valoración del grado de incapacidad, en este caso para la gran invalidez, no elimina la doctrina de la Sala sobre el alcance de lo que se entiende por actos más esenciales de la vida que precisen y necesiten la asistencia de otra persona, sino que se retorna al criterio general para todas las situaciones de incapacidad permanente -total o absoluta- sea cual sea la dolencia que se presenta, sin discriminar unas de otras por su naturaleza.*

*2. En efecto, lo que no es asumible es que una situación de incapacidad permanente que está atendiendo a la necesidad de que una persona asista a quién están impedido para desenvolverse en “las más esenciales actividades de la vida”, solo valore la dolencia que presenta cuando su marco jurídico no es ese. Del mismo modo que el legislador desvinculó este grado de la situación de incapacidad permanente absoluta, de forma que basta con que esté afecto de una incapacidad permanente, bien podía haber extendido aquella calificación a determinadas dolencias, como en su momento se realizó en accidente de trabajo para la ceguera total. Seguimos a la espera de una reglamentación en materia de incapacidades permanentes, por lo que objetivar una determinada dolencia para identificarla como grado de incapacidad permanente sin más requiere de la oportuna regulación que así lo disponga.*

*Tampoco entendemos que la valoración de la gran invalidez acudiendo a los criterios subjetivos de cada uno de los afectados por la ceguera total en ambos ojos o situaciones que se encuentren por debajo de la agudeza visual que esta Sala ha fijado, venga a ser desmotivador y obstaculizador de la reinserción social y laboral del discapacitado. La legislación estatal en materia de derechos de las personas con discapacidad, inspirada y respetuosa con la normativa internacional, como la recogida en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, define la inclusión social en cuyo contenido nada tiene que ver el que se califique a un discapacitado como persona que necesita la asistencia de una persona para las actividades más esenciales de su vida. Y ello, sin poder atender, como esta Sala ha venido señalando, al marco jurídico que existe en orden al reconocimiento y calificación del grado de discapacidad, cuyas reglas o criterios de valoración específicos no pueden ser tenidos en consideración en la determinación de las incapacidades laborales. No se incurre en desprotección*

*ni desatención a los discapacitados ciegos totales por el solo hecho de que la gran invalidez que se pretenda se analice desde el propio concepto jurídico que la define y que no atiende a criterios objetivos, ya que no se les priva del derecho sino que éste sea calificado al igual que otras personas discapacitadas que puedan presentar otro determinado cuadro de dolencias y limitaciones funcionales, ya físicas, sensoriales o psíquicas, se les exige que ponga de manifiesto que precisan de la asistencia de una persona para atender las más esenciales actividades de la vida, y que va a ser remunerada con ese incremento de la pensión de incapacidad permanente que conlleva el reconocimiento de la gran invalidez.*

### 3. Valoración personal

**A.** En el anterior punto 1 de este artículo ya he explicado que no comparto el cambio de criterio. Allí ya se han expuesto otros pareceres más doctos sobre lo injustificado del cambio jurisprudencial en cuanto a las compatibilidades de las pensiones de incapacidad permanente y el trabajo y que así entiendo que acontece también esta materia que pretendo analizar.

Abunda en ello el dato de que una de las dos sentencias de Pleno de la Sala a que se remonta el cambio de criterio, ni siquiera entra al fondo de lo debatido, luego de explicar ese cambio. Supongo, por mi parte, que lo que pasó es que se llevaron ambos temas a deliberación conjunta (son de la misma fecha) y que se decidió incluir lo puesto en común en aquella “tormenta de ideas”<sup>17</sup>.

**B.** Por otra parte, como es de ver, que lo que recientemente el Tribunal Supremo ha hecho es “reinterpretar” la disposición transitoria vigésimo sexta de la Ley General de la Seguridad Social, precepto éste que sigue vigente, a falta de desarrollo reglamentario.

Se trata éste de un precepto de vocación puramente temporal por propio concepto (“disposición transitoria”). Pese a ello, se lleva aplicando durante casi los últimos treinta últimos años, como explica el Tribunal Supremo en aquellas sentencias. Ya se ha dicho que la profesora Gala Durán considera que ese desarrollo reglamentario que dice la Ley nunca se producirá realmente<sup>18</sup>.

Por mi parte, entiendo que, no por esa prolongada aplicación en el tiempo, ese precepto deja de tener esa condición transitoria que lo define.

Ello no obstante, en 2023 se procede a darle un nuevo sentido a esa norma transitoria y ello sin que haya mediado cambio normativo relevante alguno y sin explícita razón concreta según sostiene la mejor de la doctrina científica ya apuntada, salvo lo que es la genérica consideración de que la propia Ley impone que se ha de aplicar al postulado de la valoración concreta del “enfermo” en esta materia y no, por tanto, valorar la “enfermedad”. De ahí la Sala Cuarta procede a inferir que ello impone un cambio de criterio y que en estos casos, la persona interesada ha de probar la necesidad de

17. Traducción al castellano del anglicismo “brainstorming”, tal en boga hace años.

18. Trabajo al que se alude en la nota número 8.

ese apoyo para los actos esenciales de la vida, como en todos los demás casos de incapacidad permanente.

Que conste que me parece bien valorar la situación concreta de cada persona siempre, pero entiendo que esas anteriores aseveraciones requieren cierta matización.

Hemos de partir de que nuestro sistema normativo vigente en materia de incapacidad permanente no se enuncia en esa disposición transitoria, como se dice en aquellas sentencias, sino que se contiene en lo que establece el artículo 194 de la Ley General de la Seguridad Social y en concreto, sus puntos 2 y 3.

Y en tales puntos de ese artículo se dicen otras cosas que no coinciden precisamente con esa idea pura y exclusivamente “subjetivista” de la incapacidad permanente, lo que no es cosa nueva en nuestra tradición normativa, puesto que listados de enfermedades se contenían para fijar diversos grados de incapacidad permanente, según la enfermedad, en el Reglamento de Accidentes de Trabajo del año 1956. El Tribunal Supremo asume su carácter orientador, pese a estar derogado. Algo parecido pasa con la valoración de la discapacidad (Real Decreto 888/2022, de 18 de octubre, por el que se establece el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad).

Literalmente esos puntos del artículo 194 de la Ley General de la Seguridad Social dicen:

*“2. La calificación de la incapacidad permanente en sus distintos grados se determinará en función del porcentaje de reducción de la capacidad de trabajo que reglamentariamente se establezca.*

*A efectos de la determinación del grado de la incapacidad, se tendrá en cuenta la incidencia de la reducción de la capacidad de trabajo en el desarrollo de la profesión que ejercía el interesado o del grupo profesional, en que aquella estaba encuadrada, antes de producirse el hecho causante de la incapacidad permanente.*

*3. La lista de enfermedades, la valoración de las mismas, a efectos de la reducción de la capacidad de trabajo, y la determinación de los distintos grados de incapacidad, así como el régimen de incompatibilidades de los mismos, serán objeto de desarrollo reglamentario por el Gobierno, previo informe del Consejo General del Instituto Nacional de la Seguridad Social.”*

De su lectura deduzco dos cosas.

Una, que el sistema allí previsto requiere desarrollo reglamentario. Es claro que éste no se ha producido, como ya dice el Tribunal Supremo. Por eso se sigue aplicando la norma transitoria.

Y segundo, también interesa resaltar en que el sistema que quiere el legislador no es el transitorio de aquella disposición vigésimo sexta -aunque haya sido largamente aplicada en el tiempo- sino otro distinto, expuesto en ese artículo y que ese otro distinto sistema, si que parte de que haya listas de enfermedades y de que se hagan valoraciones reglamentarias de las mismas en relación con la reducción de la capacidad de trabajo y sobre tales extremos, determinar las clases de situaciones de incapacidad permanente.

En ello repara el profesor Cavas Martínez<sup>19</sup>:

*“la tesis de la objetivación podría echar raíces en el sistema de valoración de incapacidades laborales que el legislador ha previsto en el art. 194 LGSS 2015, en referencia a un modo integrado por una lista de enfermedades y la medición de su impacto sobre la capacidad laboral, pendiente aún de desarrollo reglamentario. En este sentido, sería perfectamente razonable la predeterminación del grado de incapacidad permanente y, en su caso, concluir la necesidad del auxilio de un tercero para realizar los actos elementales de la vida ante la constatación de determinadas patologías (ceguera, tetraplejas, etc.) que limitan severamente la movilidad y la interacción con el entorno, sin penalizar con la pérdida del complemento económico a quien, padeciendo estas dolencias, se esfuerzan para conseguir, afrontando enormes dificultades, cierto nivel de autonomía en algunas facetas de su vida personal y laboral”.*

Por su parte, la profesora Losada Moreno<sup>20</sup> apunta a razones de seguridad jurídica como las que justifican el desarrollo reglamentario de tal precepto con esos listados de enfermedades y determinaciones de reducción de la capacidad laboral, resaltando que nuestro ordenamiento jurídico no tiene problema alguno en usar baremos objetivos al valorar la discapacidad, por ejemplo.

**C.** El nuevo y vigente criterio jurisprudencial estudiado tiene una consecuencia procesal en materia de carga de la prueba que considero que es muy relevante. No lo comparto, puesto que se implícitamente se basa en un axioma que no se corresponde con la realidad.

Según la vigente doctrina del Tribunal Supremo, toda persona ciega total debe demostrar que necesita la ayuda de otra persona para completar alguno de los esenciales actos de la vida humana si pretende obtener la gran incapacidad. Si no prueba eso, no procede la gran incapacidad.

Implícitamente, la previa jurisprudencia – la que se abandona en 2023- partía de una presunción distinta. Era una presunción “hominis” que se basaba en la idea contraria, a saber: una persona ciega total no puede completar aquellos actos esenciales por sí sola.

Cabría pensar que puede haber algún supuesto de excepción en el que si que quepa lo contrario, es decir, que esa persona pueda completar por sí sola esos actos. A esta posibilidad ya apuntaba aquella reforma del año 1963 en el Reglamento de Accidentes de Trabajo de 1956.

Desde ese año 1963, ese Reglamento de Accidentes de Trabajo anudó a la situación de ceguera total el grado de “gran invalidez” y no a otros grados distintos. Partía, pues, de la idea de que esa situación conllevaba la asistencia de otra persona para completar alguno de los actos más esenciales de la vida humana.

19. “La ceguera no implica el reconocimiento automático de una situación de gran invalidez.” Faustino Cavas Martínez. Revistas de jurisprudencia laboral. Número 4/2023. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado.

20. Trabajo citado en la nota número 9.

Antes de esa reforma de los años sesenta, la ceguera total daba lugar a incapacidad permanente absoluta en el Reglamento del año 1956, pero con tal reforma de 1963 se pasaba a la gran incapacidad, salvo una excepción: la prueba efectiva de que se diese esa autosuficiencia personal para desarrollar la vida de forma autónoma por haber alcanzado la destreza necesaria. Es decir, procedía gran incapacidad, salvo que se diese esa prueba de autonomía suficiente.

La propia Exposición de Motivos del Decreto de 1963, que también se menciona en esas sentencias del Tribunal Supremo que fijan el vigente criterio, terminaba así el párrafo al que se alude: *“Todo ello sin perjuicio de que en los casos en que se consiga la readaptación y autosuficiencia del invidente sea revisable la calificación de “Gran Invalidez” otorgada en principio”*.<sup>21</sup>

En todo caso, atendiendo a los principios procesales habituales, aquella clásica presunción humana de que es necesaria tal ayuda, permitiría prueba en contrario.

Recordar que el ya posterior artículo 386, punto 2 de la Ley de Enjuiciamiento Civil (Ley 1/2000, de 7 de enero), sigue diciendo hoy en día *“Frente a la posible formulación de una presunción judicial, el litigante perjudicado por ella siempre podrá practicar la prueba en contrario a que se refiere el apartado 2 del artículo anterior”*.

Es decir, entiendo que lo que se debiera de demostrar es que esa persona ciega puede completar por sí sola ese tipo de actos por quien así lo alegase, Si no se constata tal realidad, procede gran incapacidad.

No es esto lo que se hace en el cambio jurisprudencial del año 2023. Se cambia totalmente el principio probatorio según lo dicho. De forma breve: el nuevo criterio jurisprudente lleva implícita la consideración de que una persona ciega si puede hacer por sí sola ese tipo de actos como principio general La alternativa a ese nuevo paradigma sería que se pruebe que ello no así y que realmente necesita ese apoyo.

**D.** Pues bien: definiendo que no cabe presumir que toda persona ciega puede realizar todos esos actos esenciales de la vida por sí misma. Por tanto, considero que ese primado no se corresponde con la realidad en forma alguna. Dicho de otra forma, si el principio general debe ser lo más habitual y la excepción, lo que no es lo normal y en este caso, es la necesidad de esos apoyos para esos actos más esenciales de la vida diaria lo habitual en las personas ciegas totales.

---

21. Incluso en ese excepcional hipotético caso, debiera valorarse el efecto desmotivador que pudiera causarse en una persona que asumiendo un singular afán de superación y perdiendo mucho tiempo en ello, frente a la mayoría que no lo hace, alcanza tal nivel de autonomía personal. Ello debiera ponerse en relación con la especial protección a la que se alude en el artículo 49 de la Constitución y también con aquel punto 18 de las recomendaciones de la comisión de seguimiento de pacto de Toledo. Sobre todo, su perfecto derecho a llevar una vida independiente y a ser incluido en la comunidad conforme el artículo 19 de la Convención de Nueva York y el artículo 2, letra h de la Ley General de los derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social. En el artículo referido en la nota número 2, Eguaras Mendiri explica cómo es ilimitado el afán de superación de ciertos humanos y cómo ello ha contribuido al desarrollo social. A este efecto desmotivador ya se aludía en materia de compatibilidad de trabajo e incapacidad absoluta y gran invalidez en la doctrina tradicional del Tribunal Supremo previa a abril de 2024. Véase, por ejemplo, la sentencia de su Sala Cuarta de 30 de enero de 2008 (recurso 480/2007). En cuanto a ese efecto desmotivador, véase así mismo el trabajo del profesor Cavas Martínez citada en la nota 18 y también el trabajo de la profesora Losada Moreno que se cita en la nota número 9,

Aunque las cosas han cambiado mucho y a mejor en las últimas décadas en diversos ámbitos de la discapacidad, no desde luego hasta el punto de considerar que lo normal hoy en día es que una persona ciega es que pueda completar esos por sí misma de forma íntegra.

Datos estadísticos: de más de setenta mil ciegos totales que hay en España<sup>22</sup>, solo un poco más de mil de ellos cuentan con perro guía adiestrado<sup>23</sup>, el cuál desde luego es imprescindible para el desplazamiento autónomo en todo caso.

Y también he de indicar mi personal experiencia, que confirma lo ya dicho. Conozco por amistad a dos de esas personas ciegas y así lo he comprobado personalmente durante años. Una ha sido profesor universitario de Derecho de Trabajo y Seguridad Social y ha desempeñado diversos cargos en el grupo ONCE y su fundación – Rafael De Lorenzo García- y otro es técnico informático – Juan Carlos Martínez Fernández- , siendo ambos, además, notables músicos. Ciegos desde que nacieron y actualmente sin perro guía.

Dentro del mundo fiscal y judicial, lo mismo pasa con el gran Héctor Melero Martí, primera persona ciega total que es fiscal en España. A diferencia de este último, ciego de nacimiento, ha adquirido tal condición el compañero Luis Gonzaga De Oro-Pulido Sanz por consecuencia de una enfermedad progresiva. Ambos se desplazan con un perro guía.

Los cuatro me confirman la idea de que necesitan apoyos para varios de esos actos, puesto que no son completamente autónomos para los mismos. Así mismo todos ellos enfatizan en la necesidad de que esos actos deben completarse con la dignidad propia de todo humano.

También he podido comprobar lo mismo en mi larga vida profesional y lo mismo es lo que veo en televisión: las y los letrados ciegos que he visto o he conocido, necesitan asistencia de otro para su desplazamiento. Lo que no he conocido es a una persona ciega que complete por sí sola y sin ayuda esos actos más esenciales de la vida.

Como es de ver, mi opinión es que aquella jurisprudencia previa abandonada en 2023 partía de una constatación fáctica real y que se mantiene en la actualidad.

Y volviendo a la estadística, señala la profesora Gala Durán<sup>24</sup> que, del casi millón de pensionistas de incapacidad permanente en España, unos 32.666 de ellos eran los pensionistas de gran invalidez, según consultó a mediados de julio de 2024. Como es de ver, aunque la prestación que la distingue es importante, el número de personas que la cobran es muy reducido dentro de todas las incapacidades permanentes.

**E.** Por otra parte, sostengo que hay un concepto legal concreto y específico de lo que se ha de considerar son esos actos más esenciales de la vida y que, por tanto, no es necesario acudir a una jurisprudencia que tiene sesenta años de antigüedad.

---

22. Según la ONCE, en diciembre de 2024, superaban sus afiliadas y afiliados las setenta y una mil personas. [Ver aquí.](#)

23. La fecha más reciente que he localizado al efecto se remonta a marzo de 2020, cuando la ONCE computó 1056 perros guía. [Ver aquí.](#)

24. Véase la nota número 8.

En este punto, me refiero tanto la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, como al Real Decreto 174/2011, de 11 de febrero, por el que se aprueba el baremo de valoración de la situación de dependencia establecido por la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

El Tribunal Supremo tradicionalmente viene diferenciando la normativa de las prestaciones contributivas de Seguridad Social de la legislación en materia de discapacidad y dependencia, significando que la normativa de Seguridad Social no tiene que ver con las de prestaciones de discapacidad y de hecho, así lo afirma en aquellas sentencias anteriormente estudiadas en el párrafo 2.

La Ley 39/2006 se aplica solo a dos colectivos: las personas de muy avanzada edad y las personas con discapacidad. Por tanto, también a las personas ciegas (de hecho, se asume implícitamente en la sentencia del año 2025, entre otras, que si que son personas con discapacidad).

Pues bien, hace muchos años que la normativa de discapacidad huye de la condición de fragmentaria y dispersa, como huye de que se le pueda catalogar de normativa blanda, de segundo grado o de simples principios generales. Baste recordar que el artículo 3, letra m de la Ley General de los derechos de las personas con discapacidad y de su Inclusión Social expresamente dispone la condición transversal de todas las políticas en materia de discapacidad. Se trata de una Ley “general”. Se aplica esta Ley a estos procesos porque así lo dispone expresamente su artículo 5, letras d y e y de la misma se deduce que parte de que el Sistema de Seguridad Social se encarga de la acción protectora de las personas con discapacidad que han trabajado y que, por ello, han sido incluidos en tal Sistema (artículo 8, punto 1), imponiéndose la garantía de la plena autonomía personal e inclusión social con respecto de las mismas (artículo 49, punto 2 de la Constitución).

Por otra parte, hace años que se vienen señalando los diversos enlaces normativos que existen entre esos tres bloques normativos<sup>25</sup>, interconexiones que es de esperar que aumenten con el paso del tiempo<sup>26</sup>.

La propia condición de asistencial que tiene la prestación (a ello me refiero más adelante) le acerca aún más si cabe a esos textos.

Por mi parte, entiendo que el legislador de 2006 ya dio su idea de lo que considera son aquellos “actos más esenciales de la vida humana”, que son los que se considera que

25. Son los fijados en el artículo 4 de la Ley General de las personas con discapacidad y de su inclusión social (Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre) y en la disposición adicional novena de la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

26. En el Boletín Oficial de las Cortes Generales de 24 de julio de 2025 se publicó el Proyecto de Ley por la que se modifican tanto la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social como la indicada Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, para la extensión y refuerzo de los derechos de las personas con discapacidad a la inclusión, la autonomía y la accesibilidad universal conforme al artículo 49 de la Constitución Española. Prevé dos nuevas equiparaciones entre grados de dependencia y discapacidad en el proyectado artículo 4 de la Ley General de los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. El Pleno se avocó el proyecto, que se encuentra en fase de enmiendas en la actualidad.

se ha de valorar en estos casos cuando se trata de personas con discapacidad o de avanzada edad.

Si ello es así, se impone una exégesis bajo el clásico canon sistemático, aunque el resultado sea exégesis sea diverso de la jurisprudencia delimitadora de los “actos más esenciales de la vida” cuyos orígenes se remontan a los años sesenta del siglo pasado, cuando imperaba un claro modelo asistencial en esta materia que choca claramente con el de derechos o llamado modelo social que imponen la Constitución y la Convención de Nueva York.

Lo anterior viene a cuento porque, como ya he anticipado, la definición de los actos básicos de la vida diaria (ABVD) que fija esa Ley 39/2006 claramente evoca a los “actos más esenciales de la vida” y da razón de que es lo que el legislador considera que incluye.

En concreto, define esos actos básicos de la vida diaria el artículo 2, punto 3 de la Ley 39/2006 y dice que son: “...*las tareas más elementales de la persona, que le permiten desenvolverse con un mínimo de autonomía e independencia, tales como: el cuidado personal, las actividades domésticas básicas, la movilidad esencial, reconocer personas y objetos, orientarse, entender y ejecutar órdenes o tareas sencillas*”.

Es decir, que el legislador ya ha definido qué debe considerarse que son “las tareas más elementales de la persona” (sic), es decir: los actos más esenciales para la vida.

Y entre ellos y por lo que hace a las personas ciegas, claramente incluye las actividades básicas bien concretas, como son las actividades domésticas básicas y la movilidad esencial.

Entre las domésticas debiera incluirse desde luego la compra y elaboración de la comida y lo que es la movilidad esencial doy por supuesto que no cabe limitarla al domicilio propio o a los alrededores al mismo. Luego veremos que así expresamente se asume por vía reglamentaria.

Pues bien, una interpretación conforme el canon hermenéutico sistemático (artículo 3, punto 1 del Código Civil) impone considerar también ese otro tipo de actividades al ponderar esos actos esenciales, puesto que quedarían incluidos.

Añadir que si descendemos del superior plano legislativo al inferior nivel reglamentario, aquel Real Decreto 174/2011, impone expresamente valorar no solo la aptitud para comer de forma autónoma o desplazarse, sin más, sino que se ha de valorar si cabe desarrollar concretas tareas domésticas, tales como preparar comidas, hacer la compra, limpiar y cuidar de la vivienda o lavar y cuidar la ropa para determinar la procedencia y grado de dependencia,

Lo mismo pasa con los desplazamientos. A los mismos efectos, según el reglamento indicad, se ha de ponderar la aptitud para realizar desplazamientos fuera del hogar familiar y ello tanto sea en entornos cercanos como lejanos, ya sean conocidos, ya sean desconocidos para el sujeto.

Y esto es así porque quien desarrolló aquella Ley entendió que todos esos actos también son actos básicos de la vida diaria.

Ello tiene importantes consecuencias prácticas, ya que en estos pleitos, también debería ponderarse no solo al aptitud para comer con independencia, sino la de hacer la compra o preparar la comida o ese tipo de desplazamientos en diversos ámbitos, a diferencia de lo que acontece en algunas de las sentencias que encarnan la actual línea jurisprudencial<sup>27</sup>.

Ello lleva nuevamente a constatar que, si nos movemos en ese ámbito, que creo que es aquel en el que nos hemos de mover, es muy difícil que una persona ciega pueda llegar a tal nivel de autonomía que le permita realizar tal tipo de actividades domésticas o desplazamientos.

**F.** Y muy relacionado con lo anterior, entre sus argumentos “ex abundantia”, en aquella sentencia de 2025 que cierra la saga, le Tribunal Supremo cita la Ley General de los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social y dice que la misma: *“define la inclusión social en cuyo contenido nada tiene que ver el que se califique a un discapacitado como persona que necesita la asistencia de una persona para las actividades más esenciales de su vida.”*

Ello contrasta con el sentir parlamentario, que considera que también las prestaciones de Seguridad Social han de contribuir a esa integración y por tanto, también las de incapacidad permante.

En efecto, el primer párrafo de la recomendación 18 del informe sobre evaluación y reforma del pacto de Toledo dice: *“La Comisión reafirma su convencimiento de que el sistema de Seguridad Social, como instrumento esencial de la política social, debe contribuir a que las personas con discapacidad puedan ejercer de forma efectiva sus derechos de ciudadanía y, de esta forma, garantizar su plena inclusión y participación sociales.”*

Ya se he expuesto los varios vínculos legales que existen entre prestaciones de Seguridad Social y de discapacidad y dependencia y es que, en definitiva, son los pilares sobre los que hemos construido nuestro sistema público de protección social (artículos 41 y 49 de la Constitución).

Recordar que la Constitución impone que las prestaciones sociales sean suficientes en caso de necesidad y que las políticas públicas han de ir dirigidas al impulso de la garantía de la plena autonomía personal y la inclusión social de las personas con discapacidad. Entre ellas, las de creación y gestión de las prestaciones de Seguridad Social.

También se ha expuesto que uno de los principios legalmente consagrados en esta materia es el de la regla de la transversalidad de las políticas en materia de discapacidad (artículo 3, letra m de la Ley General de los derechos de las personas con discapacidad y de su Inclusión social).

**G.** Así mismo, me parece relevante hacer un matiz a uno de los criterios de ponderación que ofrece el Tribunal Supremo (sentencia 200/2023) para valorar el caso concreto.

27. En la 199/2023, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid había denegado la gran incapacidad, no obstante probarse que otra persona hacía la compra de la demandante y le preparaba la comida o que su ámbito ambulatorio autónomo eran tres manzanas (hasta el trabajo). Como se ha dicho, esa sentencia fue confirmada en unificación de doctrina, fijando el nuevo criterio.

Desde luego que no es lo mismo que una pérdida del campo visual afecte a la zona central, a la periférica o ambas. Pero esa distinción solo tiene relevancia si la ceguera no es total, puesto que en este último caso, la pérdida incide en todos los campos de visión y por tanto, no cabe esa distinción.

Asumiendo que en el mundo de las grandes discapacidades una pequeña diferencia en la misma limitación sí que puede tener un muy relevante valor a efectos de autonomía personal, también se ha de considerar que en el mundo de las limitaciones visuales, esa distinción entre campos visuales solo puede operar cuando la agudeza visual existe, pero siendo superior a cero, no llega a cero con uno en uno o ambos ojos, puesto que si llega o supera esta última cifra con uno de ambos ojos, el propio Tribunal Supremo había rechazado la gran incapacidad<sup>28</sup>.

**H.** Por otra parte y con respecto de otro de esos criterios de ponderación ofrecidos en tal sentencia, he de decir que si existe una problemática mental en cualquier enfermo que tenga condición de duradera o de condición de incierta duración en el tiempo, se ha de valorar la misma conforme el artículo 193, punto 1 de la Ley General de la Seguridad Social y por ello, no es relevante resaltar que se han de valorar esas facultades para ponderar la proclividad o dificultad a esa autonomía plena. Se podrán resaltar las dificultades, nada más.

En efecto: entiendo que el hecho de tener la perspicacia suficiente como para saber que el propio interés personal impone alcanzar las mayores cotas de autonomía posibles y a ello unir una firme voluntad resistente (dentro de lo razonable) a los obstáculos que surjan en el empeño, no pueden ser factores negativos a ponderar en orden al derecho obtener la prestación correspondiente a la gran incapacidad<sup>29</sup>.

**I.** Como se ha dicho también, la Sala Cuarta insiste en la finalidad asistencial de la prestación por gran incapacidad y así lo remarca, aludiendo a su finalidad.

En este punto, estoy completamente de acuerdo en que esto es así y de hecho, el artículo 196, punto 4 de la Ley General de la Seguridad Social claramente vincula la prestación a la finalidad de remunerar a la persona de apoyo para realizar aquellas actividades básicas de la vida ordinaria.

Sin duda fue asistencial cuando se creó la prestación para la situación de “gran invalidez”- y ello porque era lo conforme el modelo “asistencial” del tratamiento de la discapacidad humana de aquel tiempo. Se trata de un término inasumible, puesto que todos valemos y de hecho, la disposición transitoria vigesimosexta de la Ley General de la Seguridad Social alude a “gran incapacidad” y ello pese a que el nuevo artículo 49 de la Constitución esboza ideas muy propias del llamado sistema de derechos en materia de discapacidad o modelo social de abordaje de las políticas públicas en esta temática, que tiene otras bases y principios, dando lugar a terminología también diversa de la previa.

---

28. Sentencia de 8 de marzo de 2018 (número 262/2018, recurso 1442/2016) que cita otra de contenido similar de fecha 19 de enero de 1989).

29. Véase la nota 21.

En todo caso: es cierto que esa finalidad exclusivamente asistencial es la que hoy en día pervive en aquel artículo 196 de la Ley General de la Seguridad Social, que no es una norma de inferior grado reglamentario ni se trata de una disposición transitoria, sino un precepto legal actualmente vigente.

Pero se ha de resaltar un punto que entiendo relevante. A diferencia de los otros grados de incapacidad permanente, estrechamente vinculados al concepto de “profesión” o el más general de “trabajo”<sup>30</sup>, la “gran incapacidad” se caracteriza precisamente porque la limitación no incide en lo profesional en exclusiva, sino que incide en un ámbito mucho más amplio, puesto que abarca todos los “actos esenciales de la persona” y esta incidencia “asistencial” para los mismos es precisamente otro dato más a considerar para valorar la aplicabilidad del concepto legal de esos actos que contienen tanto la ley 39/2006, como el Real Decreto 174/201, aparte de los otros anteriormente expuestos, referidos a esa vertiente asistencial.

Con independencia de lo que pueda regularse en la reforma anunciada por la Ley 2/2025, ello no afecta al dato constatado de que, como principio general, las personas ciegas totales necesitan ese apoyo para realizar alguno o algunos de los actos básicos de la vida diaria y eso les da derecho a la prestación de gran incapacidad, destinando así la especial prestación obtenida a la afección legal que se prevé en tal artículo 196. Si ello no es así, deberá de probarse.

Termino ya con una cita y una coda final.

En “La mala reputación”, Georges Brassens decía aquello de: *“todos, todos me miran mal, salvo los ciegos, es natural.”*

Decía un antiguo compañero que el papel aguanta todo y así espero que sea, cuando por mi parte digo: *“ellos, ellos les miran mal. ¿A los ciegos? No es lo normal.”*

---

30. Las dificultades de engarce debido entre la legislación laboral y de Seguridad Social son tratadas por diversos autores. Entre lo más reciente, “Trabajo y Protección Social” de editorial Bomarzo”, 2025. Dentro del mismo, “Empleabilidad de colectivos prioritarios: compatibilidad de trabajo y protección social”, de María Fernández Prieto.

# ESTATAL, UNIÓN EUROPEA Y AUTONÓMICA

## Legislación

### ESTATAL

Real Decreto 255/2026, de 26 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 830/2023, de 20 de noviembre, sobre las Vicepresidencias del Gobierno. [Ir al texto](#)

Real Decreto 240/2026, de 25 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 789/2022, de 27 de septiembre, por el que se regula la compatibilidad del Ingreso Mínimo Vital con los ingresos procedentes de rentas del trabajo o de la actividad económica por cuenta propia con el fin de mejorar las oportunidades reales de inclusión social y laboral de las personas beneficiarias de la prestación. [Ir al texto](#)

Real Decreto 241/2026, de 25 de marzo, sobre limitación de la cuantía inicial de las pensiones públicas y revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social, de las pensiones de Clases Pasivas del Estado y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2026. [Ir al texto](#)

Real Decreto 239/2026, de 25 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1277/2003, de 10 de octubre, por el que se establecen las bases generales sobre autorización de centros, servicios y establecimientos sanitarios. [Ir al texto](#)

Corrección de errores del Real Decreto-ley 7/2026, de 20 de marzo, por el que se aprueba el Plan Integral de Respuesta a la Crisis en Oriente Medio. [Ir al texto](#)

Resolución de 18 de marzo de 2026, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del 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 216/2026, de 18 de marzo, por el que se crea y regula la Comisión Interministerial para la transformación y sostenibilidad de los cuidados de larga duración. [Ir al texto](#)

Acuerdo administrativo entre el Reino de España y el Comité Económico y Social Europeo, hecho en Bruselas el 7 de marzo de 2025. [Ir al texto](#)

Corrección de errores del Real Decreto-ley 6/2026, de 3 de marzo, por el que se modifica la Ley 20/2022, de 19 de octubre, de Memoria Democrática, sobre reconocimiento a favor de personas fallecidas o con lesiones incapacitantes por su actividad en defensa y reivindicación de la Democracia. [Ir al texto](#)

Resolución de 2 de marzo de 2026, del Instituto Nacional de la Seguridad Social, por la que se aprueban nuevos modelos normalizados que deberán cumplimentar los Servicios Sociales para certificar el cumplimiento de los requisitos previstos en la Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el ingreso mínimo vital. [Ir al texto](#)

Acuerdo de 24 de febrero de 2026, de la Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial, por el que se publica el Acuerdo de 21 de enero de 2026, de la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, sobre normas de reparto de la Sala de lo Social. [Ir al texto](#)

Acuerdo de 17 de febrero de 2026, de la Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial, por el que se publica el Acuerdo de 19 de diciembre de 2025, de la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, por el que se aprueban la composición, normas de reparto y asignación de ponencias de la Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sala de lo Social, Sala de lo Civil y Penal y formación de la Sala Especial del artículo 77 LOPJ, para el año 2026. [Ir al texto](#)

## UNIÓN EUROPEA

Recomendación (UE) 2026/720 de la Comisión, de 18 de marzo de 2026, sobre la definición de empresas innovadoras, empresas emergentes innovadoras y empresas en expansión innovadoras. [Ir al texto](#)

## AUTONÓMICA

### Andalucía

Ley 3/2026, de 13 de marzo, de Montes de Andalucía. [Ir al texto](#)

Ley 2/2026, de 12 de marzo, para la Gestión Ambiental de Andalucía. [Ir al texto](#)

Corrección de errores de la Ley 5/2025, de 16 de diciembre, de Vivienda de Andalucía.

[Ir al texto](#)

Ley 1/2026, de 20 de febrero, Universitaria para Andalucía. [Ir al texto](#)

Corrección de errores de la Ley 5/2025, de 16 de diciembre, de Vivienda de Andalucía.

[Ir al texto](#)

## Aragón

ORDEN FOM/487/2026, de 13 de marzo, por la que se distribuyen funciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales entre los diferentes órganos del Departamento de Fomento, Vivienda, Logística y Cohesión Territorial. [Ir al texto](#)

## Baleares

Resolució de la consellera de Treball, Funció Pública i Diàleg Social de correcció dels errors advertits en la Resolució de la consellera de Treball, Funció Pública i Diàleg Social de 25 de setembre de 2025 per la qual es fa públic el calendari laboral general i local per a l'any 2026 en l'àmbit de les Illes Balears (BOIB núm. 129, de 27/09/2025), modificada per la Resolució de 13 d'octubre de 2025 (BOIB núm. 139, de 21/10/2025), per la Resolució de 6 de novembre de 2025 (BOIB núm. 150, de 13/11/2025) i per la Resolució de 27 de gener de 2026 (BOIB núm. 26, de 31/01/2026).

Resolución de la consejera de Trabajo, Función Pública y Diálogo Social de corrección de los errores advertidos en la Resolución de la consejera de Trabajo, Función Pública y Diálogo Social de 25 de septiembre de 2025 por la que se hace público el calendario laboral general y local para el año 2026 en el ámbito de las Illes Balears (BOIB núm. 129, de 23 de octubre de 2025 (BOIB núm. 139, de 21/10/2025), por la Resolución de 6 de noviembre de 2025 (BOIB núm. 150, de 13/11/2025) y por la Resolución de 27 de enero de 2026 (BOIB núm. 26 de 31/01/2026). [Ir al texto](#)

## Cantabria

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Empresas Organizadoras del Juego del Bingo en Cantabria, por el que se procede a incrementar las tablas salariales y demás conceptos económicos del Convenio. [Ir al texto](#)

Ley de Cantabria 3/2026, de 6 de marzo, por la que se modifica la Ley de Cantabria 1/2023, de 5 de abril, de Reconocimiento, Homenaje y Dignidad a las Víctimas del Terrorismo. [Ir al texto](#)

Ley de Cantabria 2/2026, de 27 de febrero, de modificación de la Ley 9/2010, de 23 de diciembre, de personal estatutario de Instituciones Sanitarias de la Comunidad Autónoma de Cantabria. [Ir al texto](#)

Corrección de errores de la Ley 1/2026, de 5 de enero, de Participación Ciudadana en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria. [Ir al texto](#)

## Castilla La Mancha

Ley 5/2025, de 19 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para 2026. [Ir al texto](#)

## Castilla y León

EXTRACTO de la Resolución de 20 de febrero de 2026, de la Gerencia de Servicios Sociales de Castilla y León, por la que se convoca el bono nacimiento dirigido a las familias de Castilla y León para el cuidado de hijos por nacimiento o adopción. [Ir al texto](#)

## Catalunya

Llei 3/2026, de 12 de març, de modificació del text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, amb relació al règim jurídic aplicable a Aran. [Ir al texto](#)

Correcció d'errades a la versió en castellà de la Llei 12/2025, de 29 de desembre, de modificació de la Llei 18/2017, de comerç, serveis i fires, i del Decret Llei 1/2009, d'ordenació dels equipaments comercials (DOGC núm. 9574, de 31.12.2025). [Ir al texto](#)

Ley 2/2026, de 6 de marzo, de modificación del impuesto sobre las estancias en establecimientos turísticos y de creación de la tasa por el servicio de gestión y recaudación del recargo municipal del impuesto. [Ir al texto](#)

Resolución ISP/300/2026, de 6 de febrero, por la que se establecen restricciones a la circulación durante el año 2026. [Ir al texto](#)

## Euskadi

Gipuzkoako Mendizale Federazioaren hitzarmen kolektiboa.

Convenio colectivo de Gipuzkoako Mendizale Federazioa. [Ir al texto](#)

DECRETO 21/2026, de 24 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de las Ayudas de Emergencia Social. [Ir al texto](#)

## Extremadura

Resolución de 4 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se modifica el anexo de la Resolución de 15 de octubre de 2025, por la que se hace público

el calendario laboral oficial de fiestas locales para la Comunidad Autónoma de Extremadura durante el año 2026. [Ir al texto](#)

## Galicia

Ley 2/2026, de 27 de febrero, de medida excepcional de carácter fiscal. [Ir al texto](#)

LEI 2/2026, do 27 de febreiro, de medida excepcional de carácter fiscal. [Ir al texto](#)

## La Rioja

Decreto 5/2026, de 17 de marzo, por el que se modifica el Decreto 127/2019, de 12 de noviembre, por el que se declaran las zonas vulnerables a la contaminación producida por nitratos procedentes de fuentes agrarias y se aprueba el programa de actuación en la Comunidad Autónoma de La Rioja. [Ir al texto](#)

## Navarra

DECRETO FORAL 20/2026, de 11 de marzo, por el que se modifican los estatutos de la Agencia Navarra de Autonomía y Desarrollo de las Personas, aprobados por Decreto Foral 60/2024, de 5 de junio. [Ir al texto](#)

33C/2026 EBAZPENA, otsailaren 23koa, Ekonomia Sozialeko eta Laneko zuzendari nagusiak emana, zeinaren bidez erabakitzen baita Torraspapel SA enpresaren hitzarmen kolektiboko soldatak 2026. urterako berrikusteari buruzko akordioa erregistratzea, gordailutzea eta Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratzea.

RESOLUCIÓN 33C/2026, de 23 de febrero, 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 empresa Torraspapel SA. [Ir al texto](#)

34C/2026 EBAZPENA, otsailaren 23koa, Ekonomia Sozialeko eta Laneko zuzendari nagusiak emana, erabakitzen duena Nafarroako Gozoki, Opil eta Pastel Prestaleku eta Fabriken sektorearen hitzarmen kolektiboko soldatak 2026an berrikusteari buruzko akordioa erregistratzea, gordailutzea eta Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratzea.

RESOLUCIÓN 34C/2026, de 23 de febrero, 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 Obradores y Fábricas de Confitería, Pastelería y Repostería de Navarra. [Ir al texto](#)

16/2025 FORU LEGEA, abenduaren 22koa, 2026rako Nafarroako Aurrekontu Orokorrei buruzkoa.

Ley Foral 16/2025, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales de Navarra para el año 2026. [Ir al texto](#)

AKATS ZUZENKETA, azaroaren 27ko 15/2025 Foru Legearena, zeinaren bidez aldatzen baita Nafarroan Etxebizitza Izateko Eskubideari buruzko maiatzaren 10eko 10/2010 Foru Legea.

Corrección de errores de la Ley Foral 15/2025, de 27 de noviembre, de modificación de la Ley Foral 10/2010, de 10 de mayo, del derecho a la vivienda en Navarra. [Ir al texto](#)

CORRECCIÓN DE ERRORES de la Ley Foral 16/2025, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales de Navarra para el año 2026. [Ir al texto](#)

## Valencia

DECRETO 42/2026, de 20 de marzo, del Consell, por el que se determina el calendario laboral de aplicación en el ámbito territorial de la Comunitat Valenciana para el año 2027.

[Ir al texto](#)

DECRETO LEY 3/2026, de 13 de marzo, del Consell, por el que se modifica la Ley 4/1998, de 11 de junio, del patrimonio cultural valenciano. [Ir al texto](#)

RESOLUCIÓN de 10 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral, por la que se disponen el registro y la publicación de la corrección del texto del artículo 20 (jJornada de trabajo) del II Convenio colectivo de empleados y empleadas de fincas urbanas de las provincias de Valencia y Castellón.

[Ir al texto](#)

No te pierdas nuestras publicaciones temáticas en la web



# ESTATAL Y AUTONÓMICA

# Negociación colectiva

## ESTATAL

Resolución de 16 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta en la que se aprueba la tabla salarial definitiva para el año 2025 del Convenio colectivo estatal del sector de mataderos de aves y conejos. [Ir al texto](#)

Resolución de 16 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de la Comisión paritaria por la que se acuerda la aplicación de la revisión y actualización salarial prevista en el artículo 26.3 del V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos. [Ir al texto](#)

Resolución de 16 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de aprobación de tablas salariales definitivas para el año 2025 y las iniciales y revisión de conceptos económicos para el año 2026, del VIII Convenio colectivo para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales. [Ir al texto](#)

Resolución de 16 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de la Comisión Paritaria para la actualización de las tablas salariales para el año 2026 del X Convenio colectivo de Ilunion Outsourcing, SA. [Ir al texto](#)

Resolución de 16 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores en la de 2 de marzo de 2026, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas. [Ir al texto](#)

Resolución de 11 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de la Comisión paritaria del Convenio colectivo de Empresas del Grupo DIGI en España. [Ir al texto](#)

Resolución de 11 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo por el que se actualizan las tablas salariales para el año 2026 del Convenio colectivo de ATE Sistemas y Proyectos Singulares, SL. [Ir al texto](#)

Resolución de 11 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo por el que se actualizan las tablas salariales para el año 2025 del Convenio colectivo de Verdifresh, SLU. [Ir al texto](#)

Resolución de 11 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo por el que se aprueba la tabla salarial para el año 2025 del X Convenio colectivo de la Compañía Española de Tabaco en Rama, SA, S.M.E. [Ir al texto](#)

Resolución de 11 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo sobre actualización de las tablas salariales para el año 2026, del Convenio colectivo del Grupo Supermercados Carrefour. [Ir al texto](#)

Resolución de 11 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, SCL. [Ir al texto](#)

Resolución de 2 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Bridgestone Hispania Manufacturing, SL. [Ir al texto](#)

Resolución de 2 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas. [Ir al texto](#)

Resolución de 2 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IX Convenio colectivo intersocietario de Roca Corporación Empresarial, SA, y Roca Sanitario, SAU. [Ir al texto](#)

Resolución de 2 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación de los anexos I y III del Convenio colectivo del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia. [Ir al texto](#)

Resolución de 2 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio Colectivo de Deutsche Telekom Global Business Solutions Iberia, SL. [Ir al texto](#)

Resolución de 25 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de aprobación de tablas salariales para el año 2026 del Convenio colectivo estatal del sector de pastas, papel y cartón. [Ir al texto](#)

Resolución de 25 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo por el que se aprueban las tablas salariales para el año 2026 del Convenio colectivo nacional para el sector de Auto-Taxis. [Ir al texto](#)

Resolución de 25 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Exolum Aviation, SA. [Ir al texto](#)

Resolución de 25 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Northgate España Renting Flexible, SA. [Ir al texto](#)

Resolución de 25 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de Vueling Airlines, SA, y sus tripulantes pilotos. [Ir al texto](#)

Resolución de 25 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo marco estatal de ocio educativo y animación sociocultural. [Ir al texto](#)

Corrección de erratas de la Resolución de 1 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Nordex Energy Spain, SAU. [Ir al texto](#)

Resolución de 19 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del V Convenio colectivo de Retevisión I, SAU. [Ir al texto](#)

Resolución de 19 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del V Convenio colectivo de Tradia Telecom, SAU. [Ir al texto](#)

Resolución de 19 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de prórroga y modificación del Convenio colectivo de Fundación Telefónica. [Ir al texto](#)

Resolución de 19 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de prórroga y modificación del Convenio colectivo de Unidades Globales de Telefónica en España. [Ir al texto](#)

Resolución de 19 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Tarvia Mantenimiento Ferroviario, SA. [Ir al texto](#)

## AUTONÓMICA

### Asturias

Resolución de 16 de marzo de 2026, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del Convenio colectivo del Ayuntamiento de Cabrales, 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. 2026-02181]. [Ir al texto](#)

Resolución de 11 de marzo de 2026, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del Acuerdo de la Comisión Mixta Paritaria, que interpreta la redacción del artículo 53, párrafo 2.º, del convenio colectivo de sector Servicios de Ayuda a Domicilio y Afines del Principado de Asturias, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Asuntos Laborales. [Ir al texto](#)

Resolución de 10 de marzo de 2026, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación de la tabla salarial para el año 2026 del Convenio colectivo de empresa Serenos Gijón, S. L. L. E. I., 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. 2026-02183]. [Ir al texto](#)

Resolución de 6 de marzo de 2026, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación de la tabla salarial para el año 2026 del Convenio colectivo de empresa Fundación Musical Ciudad de Oviedo (Oviedo Filarmonía), en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Empleo y Asuntos laborales. [Cód. 2026-02008]. [Ir al texto](#)

Resolución de 2 de marzo de 2026, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación de la tabla salarial para el año 2026 del Convenio colectivo de sector establecimientos sanitarios de hospitalización, consulta, asistencia y análisis clínicos, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Empleo y Asuntos laborales. [Cód. 2026-01825]. [Ir al texto](#)

Resolución de 17 de febrero de 2026, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación de la tabla salarial para el año 2026 del convenio colectivo de empresa FCC SA Aqualia GIA, S. A., UTE (Oviedo), en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Empleo y Asuntos laborales. [Cód. 2026-01399]. [Ir al texto](#)

## Cantabria

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de Cantabria, por el que se aprueba el incremento de la contribución empresarial al Plan de Pensiones Sectorial para el año 2024 y se aprueban las contribuciones para los años 2025 y 2026, así como el establecimiento de las fechas máximas de ingreso de las cantidades aprobadas. [Ir al texto](#)

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Pescados Barandica, S.A., por el que se establecen los valores definitivos de los conceptos del artículo 17 del Convenio Colectivo y se firma la tabla salarial definitiva del 2025, y la tabla salarial provisional de 2026. [Ir al texto](#)

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del sector del Comercio del Mueble y de la

Madera de Cantabria, con el objeto de interpretar lo que dice el artículo 19 del Convenio sobre vacaciones anuales. [Ir al texto](#)

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del sector del Comercio del Mueble y de la Madera de Cantabria, con el objeto de adaptar el contenido del convenio a la Sentencia del Tribunal Supremo, STS 2062/2025, en lo referente a la coincidencia de los días de descanso semanales fijados en días laborables con días festivos. [Ir al texto](#)

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Comercio de la Piel, Cuero y Calzado de Cantabria, aprobando la actualización de las tablas salariales del año 2026. [Ir al texto](#)

## Castilla y León

RESOLUCIÓN de 17 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y la publicación, del Convenio Colectivo de las Trabajadoras y Trabajadores del Sector de Pizarras. [Ir al texto](#)

## Catalunya

Resolució EMT/817/2026, de 23 de febrer, per la qual es registra i publica la Sentència de la Sala Social del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya relativa al Conveni de treball per a empreses i treballadors/es de malalts i accidentats en ambulància (transport sanitari) (codi núm. 79001955012002). [Ir al texto](#)

Resolució EMT/793/2026, de 6 de març, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord parcial del Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut. [Ir al texto](#)

Resolució EMT/798/2026, de 6 de març, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acta de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu del sector del lleure educatiu i sociocultural de Catalunya. [Ir al texto](#)

Resolució EMT/774/2026, de 6 de març, per la qual es disposen la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu interprovincial del sector de la indústria d'hostaleria i turisme de Catalunya (codi de conveni núm. 79000275011992). [Ir al texto](#)

Resolució EMT/573/2026, de 23 de febrer, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord parcial del Conveni col·lectiu del sector del lleure educatiu i sociocultural de Catalunya, relatiu a nous complementos salarials (codi de conveni núm. 79002295012003). [Ir al texto](#)

Resolució EMT/797/2026, de 6 de febrer, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de les taules salarials per als anys 2025 i 2026 del Conveni col·lectiu autonòmic de

l'ensenyament privat de Catalunya sostingut totalment o parcialment amb fons públics.

[Ir al texto](#)

Resolució EMT/509/2026, de 23 de gener, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord parcial del Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut (codi de conveni 79100135012015). [Ir al texto](#)

## Euskadi

Ebazpena, Ekonomia, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Bizkaiko lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da 2025, 2026, 2027 eta 2028 urteetarako Energiaren Euskal Erakundeak, Euskadiko Hidrokarburu Sozietatea S.A.k eta Biscay Marine Energy Platform S.A.k beren langileekin sinatutako ituna inskribatzea, erregistratzea eta publikatzea.

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia, del departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone la inscripción, registro y publicidad del pacto suscrito entre el Ente Vasco de la Energía, la Sociedad de Hidrocarburos de Euskadi, S.A y Biscay Marine Energy Platform S.A., con sus trabajadoras y trabajadores para los años 2025, 2026, 2027 y 2028. [Ir al texto](#)

EBAZPENA, 2026ko martxoaren 11koa, Laneko eta Gizarte Segurantzako zuzendariarena, zeinaren bidez xedatzen baita Eusko Jaurlaritzako zentroetan euren zerbitzuak ematen dituzten garbiketa-enpresa emakidadunen langileen 2026ko soldatak eguneratzeko eta atzerakinak ordaintzeko akordio partziala erregistratu, gordailutu eta argitaratzea.

RESOLUCIÓN de 11 de marzo de 2026, de la directora de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del acuerdo parcial para la actualización salarial y el abono de los atrasos concernientes al año 2026, para el personal de las contratas de limpieza que prestan sus servicios en los centros del Gobierno Vasco.

[Ir al texto](#)

Mecanizados Lerun SL enpresaren hitzarmen kolektiboa.

Convenio colectivo de la empresa Mecanizados Lerun, S.L. [Ir al texto](#)

EBAZPENA, 2026ko otsailaren 24koa, Laneko eta Gizarte Segurantzako zuzendariarena, zeinaren bidez erregistratu, gordailutu eta argitaratzen baita Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Sailaren mendeko zuzeneko kudeaketako eskola-jantokietako kolektibitate-enpresen hitzarmen kolektiboaren jarraipen eta bermerako batzorde paritarioak hartutako erabakia, 2024rako soldata-taulak (+% 0,5) onartzeari buruzkoa.

RESOLUCIÓN de 24 de febrero de 2026, de la directora de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del acuerdo de la Comisión paritaria de seguimiento y garantía del convenio colectivo de empresas de colectividades en comedores escolares de gestión directa dependientes del Departamento de Educación del Gobierno Vasco con relación a la actualización de las tablas salariales del año 2024 (+0,5 %). [Ir al texto](#)

Erabakia, Ekonomia, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Bizkaiko lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da Elai Zerbitzuak S.Lren hitzarmen kolektiboaren 2026ko eta 2027ko soldata taulak erregistratzea, gordailutzea eta argitaratzea; hitzarmen hori 2025eko martxoaren 25eko «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitaratu zen.

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, depósito y publicación de las tablas salariales de los años 2026 y 2027 del convenio colectivo de Elai Zerbitzuak, S.L, publicado en el «Boletín Oficial de Bizkaia» de fecha 25 de marzo de 2025. [Ir al texto](#)

Erabakia, Ekonomia, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Bizkaiko lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da Bizkaiko Lurralde Historikoko EAeko toki eraikin judizialeterako eta adingabeen zentroetarako garbiketa zerbitzuaren enpresa emakidadunen (Serveo Facility Management SAU) garbiketaren Hitzarmen Kolektiboaren 2026ko soldata taulak erregistratzea, gordailutzea eta argitaratzea; hitzarmen hori 2026ko otsailaren 12ko Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitaratu zen.

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia, del departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, depósito y publicación de las tablas salariales del año 2026 del Convenio Colectivo de limpieza de las empresas concesionarias (Serveo Facility Management, S.A.U.) del servicio de limpieza para los edificios locales judiciales y centros de menores de la CAV en el Territorio Histórico de Bizkaia, publicado en el «Boletín Oficial de Bizkaia» de fecha 12 de febrero de 2026. [Ir al texto](#)

## Galicia

RESOLUCIÓN do 25 de febreiro de 2026, da Secretaría Xeral de Emprego e Relacións Laborais, pola que se dispón o depósito e inscrición no Rexistro e depósito de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade, do Acordo do 12 de febreiro de 2026, da comisión negociadora do Convenio colectivo da Fundación Monte do Gozo, para a actualización dos salarios do ano 2026. [Ir al texto](#)

## La Rioja

Corrección de errores de la Resolución de 13 de febrero 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 año 2026 del Convenio Colectivo del Sector de Industria Servicios e Instalaciones del Metal, suscrita por la comisión negociadora. [Ir al texto](#)

## Madrid

Corrección de errores de la Resolución de 13 de febrero 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 año 2026 del Convenio Colectivo del Sector de Industria Servicios e Instalaciones del Metal, suscrita por la comisión negociadora (código número 28003715011982). [Ir al texto](#)

Resolución de 13 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector Depuración Aguas Residuales de Madrid, suscrito por la organización empresarial ADEPUREMA y por la representación sindical UGT (Código número 28005815011989). [Ir al texto](#)

## Navarra

45C/2026 EBAZPENA, martxoaren 10ekoa, Ekonomia Sozialeko eta Laneko zuzendari nagusiak emana, zeinaren bidez erabakitzen baita honako akordio hau erregistratzea, gordailutzea eta Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratzea: akordioa, ehungintza-industriaren sektoreko hitzarmen kolektiboko soldatak 2026. urterako berrikusteari buruzkoa.

RESOLUCIÓN 45C/2026, de 10 de marzo, 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 textil. [Ir al texto](#)

CORRECCIÓN DE ERRORES de la Resolución 25C/2026, de 11 de febrero, 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 del Comercio del Metal. [Ir al texto](#)

Accede a todas nuestras publicaciones a través de la web

**Juezas y Jueces**  
*para la Democracia*

Asociación ▾ Actividades ▾ Actualidad ▾ Internacional ▾ Publicaciones Contacto

Por una justicia independiente,  
accesible y comprometida con los  
derechos fundamentales.

Conoce nuestro trabajo Últimos comunicados

# Tribunal Constitucional

## COMPETENCIAS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

**STC 12/2026, 11 de febrero.**  
[Ir al texto](#)

Recurso de inconstitucionalidad 1143-2025. Interpuesto por el presidente del Gobierno respecto del artículo único de la Ley Foral 5/2024, de 10 de mayo, de modificación del artículo 53 de la Ley Foral 8/2005, de 1 de julio, de protección civil y atención de emergencias de Navarra.

*Competencias en materia de Seguridad Social: inconstitucionalidad del precepto foral que, mediante la clasificación profesional de puestos de trabajo, extiende un concreto régimen de Seguridad Social a supuestos no previstos en la normativa estatal.*

**TRIBUNAL  
CONSTITUCIONAL**

**TRIBUNAL SUPREMO**

**TRIBUNAL DE JUSTICIA  
DE LA UNIÓN EUROPEA**

**TRIBUNAL EUROPEO  
DE DERECHOS HUMANOS**

**JUZGADOS DE LO SOCIAL**



# Tribunal Supremo

## COMPLEMENTOS NO SALARIALES

### **STS 26/02/2026. [Ir al texto](#)**

Nº de Recurso: 4684/2024  
 Nº de Resolución: 222/2026  
 Ponente: ISABEL OLMOS PARES

Resumen: Navantia, SA. No es aplicable a los técnicos superiores procedentes de AESA, integrados en el año 2000 en la empresa nacional Bazán, la indemnización de 20 mensualidades prevista en la norma SG-TS 01, de fecha 1 de diciembre de 1995, creada por Bazán en compensación a los técnicos superiores de la misma por la rescisión producida el 31-12-1993 del Convenio de Previsión suscrito con AMIC en el año 1976. Aplica doctrina de la STS 28 de marzo de 2011 (rcud 2789/2010).

## CONCURSO DE ACREEDORES

### **STS 25/02/2026. [Ir al texto](#)**

Nº de Recurso: 3753/2024  
 Nº de Resolución: 202/2026  
 Ponente: RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA

Resumen: Concurso de acreedores: Reclamación de obligaciones laborales no satisfechas a trabajadores con contrato

extinguido en un supuesto de adjudicación de empresa en el seno de un proceso concursal. La adjudicataria responde solidariamente por deudas de la concursada. Resulta de aplicación el RDL 1/2020, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal, que incurrió en ultra vires, lo que determina la inaplicación del art. 224 de la LC por exceso en la delegación legislativa, y, en consecuencia, se aplica la doctrina jurisprudencial que interpretaba la Ley Concursal de 2003. El supuesto litigioso es anterior a la entrada en vigor de la LO 7/2022, de 27 de julio y de la Ley 16/2022, de 5 de septiembre, de reforma del texto refundido de la Ley Concursal, las cuales no son aplicables a este pleito. Aplica doctrina de las SSTS 1012/2023, de 29 de noviembre, rcud 3269/2022 y 1208/2024, de 29 de octubre, rcud 2535/2022.

## CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA

### **STS 18/02/2026. [Ir al texto](#)**

Nº de Recurso: 243/2024  
 Nº de Resolución: 169/2026  
 Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN

Resumen: Condición más beneficiosa: Supresión del derecho de los trabajadores de la empresa de la provincia de Alicante a disfrutar de un día de permiso retribuido para asuntos propios. No hay caducidad de la acción ejercida por UGT, pues la supresión no se notificó por escrito conforme exige el artículo 138.1 LRJS. El día por asuntos propios era una condición más beneficiosa que se mantenía desde hace más de nueve años. De acuerdo con el Ministerio Fiscal, se desestima el recurso y se confirma la sentencia recurrida.

## CONVENIO COLECTIVO

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

Nº de Recurso: 264/2024  
Nº de Resolución: 159/2026  
Ponente: RAFAEL ANTONIO LOPEZ  
PARADA

Resumen: Convenio colectivo: Mercadona S.A. Impugnación por el sindicato CIG de determinados artículos del convenio colectivo de la empresa. No es nula una cláusula del convenio colectivo en cuanto reproduce las previsiones legales sobre la posibilidad de que la empresa difiera las fechas de disfrute del permiso parental solicitadas por la persona trabajadora. La previsión del convenio colectivo que excluye los periodos de incapacidad temporal por enfermedad común a efectos del devengo de una prima anual por alcanzar un objetivo individual es válida en cuanto permite reducir proporcionalmente la cuantía de la prima, siempre que reduzca también proporcionalmente el objetivo individual fijado, pero es nula, porque constituye discriminación por enfermedad, en cuanto no computa los periodos de incapacidad temporal por enfermedad común para alcanzar el mínimo de tres meses sin el cual la prima no se devenga en absoluto. Es nula la previsión del convenio colectivo que atribuye al comité intercentros la negociación en representación de los trabajadores en los periodos de consulta a los que se aplica el art. 41.4 ET cuando se trata de periodos de consultas relativos a un único centro de trabajo. Por el contrario en los demás supuestos es válida interpretada, en el sentido señalado por la sentencia de la Audiencia Nacional, de que es subsidiaria para el caso de que las secciones sindicales no asuman la negociación en los términos legalmente previstos.

## DESPIDO COLECTIVO

### **STS 10/12/2025. [Ir al texto](#)**

Nº de Recurso: 94/2025  
Nº de Resolución: 1228/2025  
Ponente: IGNACIO GARCÍA-PERROTE  
ESCARTÍN

Resumen: Despido colectivo: Es correcta la inadecuación de procedimiento apreciada por la sentencia recurrida respecto de quienes tenían suscrito un contrato mercantil de trabajador autónomo (motivo primero del recurso). No se quebrantaron las formas esenciales del juicio por la admisión de la prueba propuesta por las partes demandadas (motivo segundo). No se estiman las peticiones de revisión fáctica solicitadas (motivo tercero). No se estiman las infracciones de norma denunciadas (artículos 1.2 y 51 ET; artículo 7.1 y DA sexta RD 1483/2012; artículos 122 y 124 LRJS) (motivo cuarto). De acuerdo con el Ministerio Fiscal, se desestima el recurso y se confirma la sentencia recurrida.

## HORAS EXTRAORDINARIAS

### **STS 18/02/2026. [Ir al texto](#)**

Nº de Recurso: 272/2024  
Nº de Resolución: 171/2026  
Ponente: RAFAEL ANTONIO LOPEZ  
PARADA

Resumen: Horas extraordinarias Un proceso destinado a cuestionar el valor mínimo legal de las horas extraordinarias y demás conceptos salariales contenidos en la tabla salarial pactada es un conflicto jurídico y no de intereses, por lo que debe ser resuelto por el órgano judicial. Reitera el criterio de la sentencia 473/2024, de 13 de marzo, rec 71/2022. El valor mínimo convencional de la hora extraordinaria no puede quedar fijado por debajo del valor

convencional de la hora ordinaria calculado dividiendo el salario anual total por la jornada máxima convencional anual. Reitera el criterio de las sentencias de 26 de julio de 2011, rcud 3688/2010 y 2 de octubre de 2012, rcud 3748/2011. La fijación de las concretas diferencias salariales que puedan haberse originado a cada trabajador depende de su concreto salario anual y de su concreta jornada anual, por lo que debe ser reclamada mediante demandas individuales.

## LIBERTAD SINDICAL

### **STS 17/02/2026. [Ir al texto](#)**

Nº de Recurso: 44/2025

Nº de Resolución: 166/2026

Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO

Resumen: libertad sindical. Sindicato ALFERRO. Atribución de un local sindical adecuado. La sección sindical tiene representación en el comité de empresa Madrid C3. Tiene por lo tanto derecho a un local sindical adecuado en las mismas condiciones que el resto de sindicatos representados en ese mismo comité de empresa. La demandada no acredita la imposibilidad de facilitar un local en el mismo edificio que a las restantes organizaciones sindicales. Se confirma la sentencia recurrida.

## LICENCIAS Y PERMISOS

### **STS 05/02/2026. [Ir al texto](#)**

Nº de Recurso: 236/2024

Nº de Resolución: 140/2026

Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN

Resumen: Licencias y permisos: la simple alta hospitalaria no debe conllevar de

forma automática la extinción del permiso, si se prescribe reposo domiciliario y no hay alta médica, señalando que ello debía interpretarse así precisamente porque el propio precepto legal reconoce de forma expresa «ese mismo beneficio en los supuestos en los que, tras una intervención quirúrgica sin hospitalización, el familiar del trabajador únicamente precise reposo domiciliario» ( SSTS 21 de septiembre de 2010, rec. 84/2009; 5 de marzo de 2012, rec. 57/2011; 632/2018, de 13 de junio, rec. 128/2017; y 752/2018, de 12 de julio, rec. 182/2017).

## NEGOCIACIÓN COLECTIVA

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

Nº de Recurso: 5/2025

Nº de Resolución: 117/2026

Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Resumen: Negociación colectiva: Los sindicatos SIA-PDIP, SPAA y RSUA se presentaron por separado a los procesos electorales llevados a cabo para elegir los comités de empresa de las nueve Universidades Públicas de Andalucía. Ninguno de esos sindicatos alcanzó el porcentaje mínimo exigido para participar en la comisión negociadora del Convenio colectivo del personal docente e investigador laboral de las Universidades Públicas de Andalucía. Con posterioridad a la convocatoria de la reunión de constitución de la comisión negociadora de ese convenio colectivo sectorial, los sindicatos SIA-PDIP y SPAA acordaron su afiliación a RSUA. Dicha afiliación no puede tenerse en cuenta para fijar la representatividad del banco social. Supuesto distinto del resuelto en la STS 21/2026, de 14 de enero (rec. 15/2025).

## PACTO DE NO CONCURRENCIA

### **STS 25/02/2026. [Ir al texto](#)**

Nº de Recurso: 561/2024

Nº de Resolución: 194/2026

Ponente: ANA MARIA ORELLANA CANO

Resumen: Pacto de no concurrencia nulo e incumplido. El trabajador no tiene que devolver la cantidad percibida en concepto de salario, aunque haya sido superior al previsto en el convenio colectivo de aplicación, pues retribuye la prestación de servicios y no tiene naturaleza jurídica indemnizatoria.

## SALARIO

### **STS 17/02/2026. [Ir al texto](#)**

Nº de Recurso: 244/2024

Nº de Resolución: 162/2026

Ponente: LUISA MARIA GOMEZ GARRIDO

Resumen: Salario: Energías Renovables Operación y Mantenimiento S.L (EROM). Interpretación del anexo II del texto modificado del Convenio del grupo Acciona Energía y, en particular, lo dispuesto en el mismo como “Mecanismo para determinación del salario año 2022 y siguientes”. La comparación entre los salarios de 2021 y 2022 a los efectos de asimilar y equiparar a los trabajadores de EROM que se integran en el Convenio de Acciona, debe realizarse necesariamente entre el “salario considerado” y no el “salario fijo” de cada uno de los años. El tenor literal del acuerdo no deja lugar a dudas, sin que se evidencie ningún otro factor que sustente otro tipo de conclusión y, de hecho, los antecedentes de la negociación confirman aquel tenor literal.

## SUCESIÓN DE EMPRESAS

### **STS 25/02/2026. [Ir al texto](#)**

Nº de Recurso: 783/2025

Nº de Resolución: 218/2026

Ponente: FELIX VICENTE AZON VILAS.

Resumen: Sucesión de empresas: Sucesión de contratos convencional no acreditada. No hay responsabilidad solidaria de la nueva empresa que se hace cargo del servicio, y corresponde la carga probatoria a la parte demandante, que es quien pretende deducir de dicha sucesión de contratos la responsabilidad de la nueva empresa. Aplica doctrina.

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

Nº de Recurso: 734/2025

Nº de Resolución: 156/2026

Ponente: RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA

Resumen: Sucesión de empresas; Existe sucesión de empresas cuando al finalizar un contrato de arrendamiento revierte en el propietario la posesión de una unidad productiva suficiente para su explotación y no de un mero inmueble. Aplica doctrina de la STS 112/2023, de 8 de febrero (rcud 48/2022) y las que en ella se citan. La sucesión de empresas produce efectos ope legis, de manera que la condena a los efectos del despido ilícito alcanzan a la sucesora pero no a la transmitente, aunque ambas empresas responden solidariamente de las deudas laborales nacidas antes de la transmisión, por lo que la estimación del recurso de la transmitente no puede alcanzar a las deudas salariales contenidas en el fallo.

## TRABAJO A DISTANCIA

### **STS 05/02/2026. [Ir al texto](#)**

Nº de Recurso: 252/2024

Nº de Resolución: 142/2026

Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO

Resumen: Trabajo a distancia: Los trabajadores fuera de convenio desempeñan puestos críticos de mayor responsabilidad. Tienen un régimen de dedicación y disponibilidad horaria diferente. La decisión empresarial de permitirles trabajar en remoto en domicilio distinto al habitual en Navidad y verano, no atenta contra el derecho a la igualdad y no discriminación de los demás trabajadores. Se confirma la sentencia de la Audiencia nacional.

por ninguna otra circunstancia que pudiera devaluar aquella apariencia, o arrojar dudas de la suficiente entidad. El hecho de que se hubiera alcanzado algún tipo de acuerdo en la suscripción del correspondiente convenio regulador, en relación a la falta de desarrollo de las actuaciones policiales y judiciales, no puede integrar aquel tipo de duda, en cuanto supone un simple medio de recuperar la paz y el sosiego que permitan el desarrollo de una vida personal adecuada que pudiera verse condicionada para la mujer, en mayor medida que para el hombre, de un lado, por la falta de apoyo material y, de otro, por la continuidad de las hostilidades personales

## VIUEDAD

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

Nº de Recurso: 2731/2024

Nº de Resolución: 121/2026

Ponente: LUISA MARIA GOMEZ GARRIDO

Resumen: Viudedad. Violencia de género: puede accederse a la pensión de viudedad alegando la condición de víctima de violencia de género, cuando no existe una sentencia condenatoria en la que se reconozca tal situación, sino solo una denuncia penal, previa a la suscripción del convenio regulador y a la separación y luego el divorcio. Se aprecia contradicción aunque en la sentencia recurrida se hubiera pactado en el convenio regulador el abono de una cantidad en pago único. Se aplican criterios interpretativos con perspectiva de género y se concluye que, para supuestos anteriores a la LO 1/2004, la mera existencia de una denuncia policial, aunque luego no constara el seguimiento de la misma, constituye un sólido indicio de existencia de violencia de género, que no ha quedado desvirtuada

# Tribunal de Justicia de la Unión Europea

## CUESTIÓN PREJUDICIAL

### **STS 24/03/2026. [Ir al texto](#)**

« Procedimiento prejudicial — Artículo 267 TFUE — Alcance de la obligación de remisión prejudicial de los órganos jurisdiccionales nacionales que resuelven en última instancia — Excepciones a dicha obligación — Obligación de motivar la aplicación de estas excepciones al caso concreto — Normativa nacional que confiere al órgano jurisdiccional nacional que resuelve en última instancia la facultad de desestimar los recursos mediante una motivación abreviada — Requisitos exigidos para motivar la negativa a plantear una cuestión prejudicial »

En el asunto C-767/23 [Remling], (i) que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Afdeling bestuursrechtpraak van de Raad van State (Sección de lo Contencioso-Administrativo del Consejo de Estado, Países Bajos), mediante resolución de 13 de diciembre de 2023, recibida en el Tribunal de Justicia el mismo día, en el procedimiento entre A. M. y Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid. El Tribunal de Justicia (Gran Sala) declara:

*El artículo 267 TFUE, párrafo tercero, interpretado a la luz del artículo 47, párrafo segundo, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, debe in-*

*terpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional con arreglo a la cual un órgano jurisdiccional nacional cuyas decisiones no sean susceptibles de ulterior recurso judicial de Derecho interno puede pronunciarse sobre una cuestión relativa a la interpretación o a la validez de una disposición del Derecho de la Unión suscitada por una de las partes en el litigio, independientemente de si esta cuestión incluye o no una solicitud expresa de que se plantee una petición de decisión prejudicial, motivando su resolución de manera abreviada, salvo si este órgano jurisdiccional expone las razones específicas y concretas por las que una de las tres excepciones a la obligación que incumbe a este órgano jurisdiccional de plantear una petición de decisión prejudicial establecidas por el Tribunal de Justicia en la sentencia de 6 de octubre de 1982, Cilfit (283/81, EU:C:1982:335), apartado 21, es aplicable en el asunto en cuestión.*

### **STUE 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 Tribunal de Justicia (Sala Tercera) declara:

*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 inadmisibile, 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.*

## DISCRIMINACIÓN POR DISCAPACIDAD

### STJUE 12/03/2026. [Ir al texto](#)

Procedimiento prejudicial — Política social — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Directiva 2000/78/CE — Prohibición de discriminación por motivo de discapacidad — Artículo 2, apartado 2 — Derecho de una profesora con discapacidad a ser trasladada a una determinada zona territorial — Artículo 5 — Ajustes razonables para las personas con discapacidad

— Prioridad a la movilidad dentro de una misma zona territorial frente a la movilidad entre diferentes zonas territoriales »

En el asunto C-597/24 [Zirvatta] (i), que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Corte suprema di cassazione (Tribunal Supremo de Casación, Italia), mediante resolución de 10 de septiembre de 2024, recibida en el Tribunal de Justicia el 16 de septiembre de 2024, en el procedimiento entre C.M. y Ministero dell’Istruzione e del Merito. El Tribunal de Justicia (Sala Décima) declara:

*1) El artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que establece un régimen relativo a la movilidad profesional y territorial que concede prioridad en materia de movilidad a determinados profesores con discapacidad, haciendo prevalecer las operaciones de movilidad intraprovincial sobre las operaciones de movilidad interprovincial, debido a que dicho régimen, dado que no tiene en cuenta las necesidades propias de las personas con discapacidad en situaciones concretas, no está comprendido en el concepto de «ajustes razonables», en el sentido de dicha disposición.*

*2) El artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que un régimen nacional relativo a la movilidad profesional y territorial que concede prioridad en materia de movilidad a determinados profesores con discapacidad frente a los profesores que no tienen discapacidad, al tiempo que hace prevalecer las operaciones de movilidad intraprovincial sobre las operaciones de movilidad interprovincial, no constituye una discriminación indirecta, en el sentido de dicha disposición, en perjuicio de los*

profesores que hayan solicitado un traslado interprovincial.

## DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EDAD

### STJUE 05/03/2026. [Ir al texto](#)

« Procedimiento prejudicial — Política social — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Directiva 2000/78/CE — Prohibición de discriminación por razón de la edad — Normativa regional relativa a la remuneración de los miembros del personal laboral — Consideración de los períodos de empleo cumplidos antes de los dieciocho años — Nuevo régimen de remuneración que sustituye a una normativa anterior declarada discriminatoria »

En el asunto C-757/24, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Arbeits- und Sozialgericht Wien (Tribunal de lo Laboral y Social de Viena, Austria), mediante resolución de 12 de septiembre de 2024, recibida en el Tribunal de Justicia el 4 de noviembre de 2024, en el procedimiento entre SG y Gemeinde Wien. El Tribunal de Justicia (Sala Novena) declara:

*Los artículos 1, 2 y 6 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, en relación con el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una normativa nacional en virtud de la cual la clasificación de un miembro del personal laboral se realiza sobre la base de su antigüedad salarial cuando, para poner fin a una discriminación existente por motivos de edad, dicha antigüedad se determina computando por mitad y con un*

*límite máximo de tres años determinados períodos computables anteriores a la contratación de dicho miembro del personal laboral cubiertos antes de cumplir dieciocho años, siempre que dicho límite se aplique con independencia de la edad a la que se haya adquirido la experiencia.*

## INDEPENDENCIA JUDICIAL

### STJUE 24/03/2026. [Ir al texto](#)

« Procedimiento prejudicial — Estado de Derecho — Tutela judicial efectiva en los ámbitos cubiertos por el Derecho de la Unión — Independencia judicial — Artículo 19 TUE, apartado 1, párrafo segundo — Artículo 47, párrafo segundo, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea — Normativa y jurisprudencia nacional que prohíbe a los órganos jurisdiccionales nacionales cuestionar la legitimidad de los tribunales y de los órganos constitucionales o de declarar o apreciar la legalidad del nombramiento de los jueces o de las funciones jurisdiccionales de estos — Obligación del juez que conoce de la recusación de otro juez de comprobar el cumplimiento de la exigencia de ser un “juez establecido previamente por la ley” — Nombramiento de los jueces ordinarios en Polonia — Falta de independencia de la Krajowa Rada Sądownictwa (Consejo Nacional del Poder Judicial, Polonia) — Inexistencia de tutela judicial efectiva de los candidatos al cargo de juez de que se trata — Juez que no constituye un “juez independiente e imparcial, establecido previamente por la ley” — Posibilidad de apartar a un juez de una sala »

En el asunto C-521/21, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Sąd Rejonowy Poznań-Stare Miasto w Poznaniu (Tribunal de Distrito de Poznań-Stare Miasto, Polonia), mediante re-

solución de 23 de julio de 2021, recibida en el Tribunal de Justicia el 23 de agosto de 2021, en el procedimiento entre MJ y AA , con intervención de: Rzecznik Praw Obywatelskich , Procurator Prokuratury Okręgowej w Poznaniu. El Tribunal de Justicia (Gran Sala) declara:

1) *El artículo 19 TUE, apartado 1, párrafo segundo, el artículo 47 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y el principio de primacía del Derecho de la Unión deben interpretarse en el sentido de que se oponen a la normativa de un Estado miembro ya la jurisprudencia de su tribunal constitucional que interpreta dicha normativa que confieren competencia exclusiva a un órgano para decidir sobre una propuesta de recusación de un juez basada en las condiciones del nombramiento de este, privando a dicho órgano de la facultad de examinar tal propuesta si en ella se cuestiona la legalidad del procedimiento de nombramiento de dicho juez. Corresponde al tribunal nacional que conoce de la recusación abstenerse de aplicar esa normativa tal como se interpreta en dicha jurisprudencia y examinar él mismo la legalidad del nombramiento de ese juez, en particular comprobando que este último cumple la exigencia de ser un «juez establecido previamente por la ley» y, en su caso, acordando la recusación de ese mismo juez si las eventuales irregularidades de que adolece dicho nombramiento implican un incumplimiento de estancia.*

2) *El artículo 19 TUE, apartado 1, párrafo segundo, y el artículo 47 de la Carta de los Derechos Fundamentales deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a que se califique como «juez independiente e imparcial» una formación judicial integrada por un juez único nombrado para su cargo al término de un procedimiento de nombramiento caracterizado por el hecho de que, en primer lugar, la candidatura de dicho juez fue recomendada por un órgano*

*que no ofrece garantías de independencia suficientes para descartar cualquier duda legítima en el ánimo de los justiciables sobre la regularidad de los procedimientos de nombramiento de jueces en los que interviene dicho órgano y, en segundo lugar, los participantes en ese procedimiento de no nombramiento derecho a la tutela judicial efectiva, a falta de otros elementos pertinentes relativos al contexto que rodeó dicho procedimiento que era de tal naturaleza y gravedad que, considerados en conjunto, podrían poner en entredicho la independencia o la imparcialidad de dicho juez.*

## LIBRE CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES

### STJUE 12/03/2026. [Ir al texto](#)

« Procedimiento prejudicial — Libre circulación de los trabajadores — Impuesto sobre la renta — Recargo adicional sobre el impuesto sobre la renta de las personas físicas, que pueden establecer los municipios o las aglomeraciones urbanas en los que residen dichas personas — Recargo adicional sobre el impuesto sobre la renta que soportan los no residentes fiscales abonado en beneficio del Estado — Carga fiscal de los no residentes fiscales más elevada que la soportada por los residentes fiscales de un Estado miembro — Comparabilidad de las situaciones — Inexistencia de justificación »

En el asunto C-119/24 [Chefquet], (i) que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la cour d'appel de Liège (Tribunal de Apelación de Lieja, Bélgica), mediante resolución de 5 de febrero de 2024, recibida en el Tribunal de Justicia el 14 de febrero de 2024, en el procedimiento entre DK, JO y État belge. El Tribunal de Justicia (Sala Sexta) declara:

*El artículo 45 TFUE, apartado 2, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional según la cual el impuesto sobre la renta al que están sujetos, en un Estado miembro, los no residentes fiscales se incrementa con un recargo adicional de tipo fijo en beneficio de dicho Estado, establecido por analogía con un recargo adicional sobre el impuesto sobre la renta que han de abonar los residentes fiscales del referido Estado en beneficio de las aglomeraciones urbanas o de los municipios que deciden instaurarlo y que determinan su tipo, cuando la carga fiscal que ello supone para los no residentes es, al menos en algunos casos, mayor que aquella a la que están sujetos los residentes, en virtud del recargo adicional aplicable a estos.*

### **STJUE 12/03/2026. [Ir al texto](#)**

«Procedimiento prejudicial — Artículo 45 TFUE — Libre circulación de los trabajadores — Impuesto sobre la renta — Rendimientos del trabajo percibidos en otro Estado miembro — Exención con reserva de progresividad en el Estado miembro de residencia — Inaplicación de un convenio bilateral para evitar la doble imposición entre Estados contratantes — Pérdida de una parte de las ventajas fiscales relacionadas con la situación personal y familiar del contribuyente»

En el asunto C-150/25 [Marhau], (i) que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el tribunal de première instance du Luxembourg (Tribunal de Primera Instancia de la Provincia de Luxemburgo, Bélgica), mediante resolución de 19 de febrero de 2025, recibida en el Tribunal de Justicia el 20 de febrero de 2025, en el procedimiento entre BX y État belge. El Tribunal de Justicia (Sala Quinta) declara:

*El artículo 45 TFUE debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional cuya aplicación dé lugar a la pérdida parcial de la posibilidad de acogerse a una deducción fiscal que tiene por objeto tomar en consideración la situación personal y familiar de los contribuyentes residentes en un primer Estado miembro, en caso de que perciban rendimientos del trabajo en un segundo Estado miembro, rendimientos que están exentos de tributación en el Estado miembro de residencia en virtud de un convenio fiscal bilateral, mientras que los contribuyentes residentes que no tienen ingresos procedentes de otro Estado miembro disfrutan íntegramente de esta deducción, cuando, con arreglo a dicho convenio fiscal bilateral, la pérdida de esta parte de la mencionada deducción debería haberse compensado, en el segundo Estado miembro, mediante la correspondiente posibilidad de obtener una deducción similar, proporcional a los ingresos percibidos en el segundo Estado miembro, pero no ha sido así debido a la aplicación que se hace de dicho convenio en el segundo Estado miembro, siempre y cuando no exista una razón imperiosa de interés general que pueda justificar tal pérdida.*

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

« Procedimiento prejudicial — Artículo 49 TFUE — Libertad de establecimiento — Ámbito de aplicación — Actividad económica — Reconocimiento de cualificaciones profesionales — Directiva 2005/36/CE — Artículo 53 — Conocimientos lingüísticos — Normativa nacional que establece un requisito de dominio de la lengua oficial por los profesores y los miembros del personal administrativo en comunicación regular con el público y con las autoridades administrativas, empleados de un centro de enseñanza privado — Artículo 4 TUE, apartado 2 — Identidad nacional de los Estados miembros — Defensa y promoción de la

lengua oficial de los Estados miembros — Centro de enseñanza privado que imparte programas internacionales de educación — Requisito de necesidad — Principio de proporcionalidad — Requisito de dominio de la lengua oficial sin posibilidad de excepción o de flexibilización »

En el asunto C-48/24, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas (Tribunal Supremo de lo Contencioso-Administrativo de Lituania), mediante resolución de 24 de enero de 2024, recibida en el Tribunal de Justicia el 25 de enero de 2024, en el procedimiento entre VŠĮ Vilniaus tarptautinė mokykla y Valstybinė kalbos inspekcija. El Tribunal de Justicia (Sala Primera) declara:

1) *El artículo 49 TFUE debe interpretarse en el sentido de que se aplica a la situación de un centro de enseñanza privado establecido en un Estado miembro y en cuyo capital participa un nacional de otro Estado miembro, lo que permite a este nacional ejercer una influencia efectiva en sus decisiones y determinar sus actividades, cuando dicho centro imparte, en el Estado miembro en el que está establecido, a cambio de una remuneración, un programa internacional de educación secundaria y los programas de educación primaria e intermedia del bachillerato internacional.*

2) *El artículo 49 TFUE debe interpretarse en el sentido de que no se opone, en una situación comprendida en su ámbito de aplicación, a la normativa de un Estado miembro en virtud de la cual un centro de enseñanza privado que imparte, en una lengua distinta de la lengua oficial de ese Estado miembro, un programa internacional de educación secundaria y los programas de educación primaria e intermedia del bachillerato internacional está obligado a comprobar si sus profesores y los miembros de su personal administrativo en comunicación regular con*

*el público y con las autoridades administrativas cumplen el requisito de dominio, a nivel intermedio, de esa lengua oficial, a condición de que dicha normativa esté justificada por un objetivo de defensa y promoción de esa lengua oficial y de que sea necesaria y proporcionada para alcanzar ese objetivo. Esta condición no se cumple cuando tal normativa se aplica, sin posibilidad de excepción o de flexibilización, a todas las personas a las que se refiere y les obliga, para demostrar que poseen el nivel exigido de dominio de la lengua oficial, a presentar un certificado expedido por un organismo del Estado miembro de que se trate sobre la base de pruebas lingüísticas organizadas en el territorio de este.*

3) *El artículo 53, apartado 1, de la Directiva 2005/36/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de septiembre de 2005, relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales, en su versión modificada por la Directiva 2013/55/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de noviembre de 2013, en relación con el artículo 49 TFUE, debe interpretarse en el sentido de que no se opone, en una situación comprendida en su ámbito de aplicación, a la normativa de un Estado miembro en virtud de la cual los profesores de un centro de enseñanza privado que imparte, en una lengua distinta de la lengua oficial de ese Estado miembro, un programa internacional de educación secundaria y los programas de educación primaria e intermedia del bachillerato internacional están sujetos a un requisito de dominio, a nivel intermedio, de esa lengua oficial, a condición de que tal normativa esté justificada por un objetivo de defensa y promoción de esa lengua oficial y de que sea necesaria y proporcionada para la consecución de ese objetivo. Esta condición no se cumple cuando dicha normativa se aplica, sin posibilidad de excepción o de flexibilización, a todas las personas a las que se refiere y les obliga, para demostrar que poseen el nivel exigido de dominio de la lengua oficial, a presentar*

*un certificado expedido por un organismo del Estado miembro de que se trate sobre la base de pruebas lingüísticas organizadas en el territorio de este.*

## **SEGURIDAD SOCIAL DE TRABAJADORES MIGRANTES**

### **STS 26/03/2026. Ir al texto**

Procedimiento prejudicial — Seguridad social — Coordinación de los sistemas de seguridad social — Reglamento (CE) n.º 883/2004 — Artículo 1, letra q), inciso iv) — Concepto de “institución competente” — Empleador — Artículo 3, apartado 1, letra a) — Concepto de “prestaciones de enfermedad” — Mantenimiento de la retribución por incapacidad laboral temporal — Artículo 85, apartado 1 — Prestaciones debidas en virtud de la legislación de un Estado miembro por daños producidos en el territorio de otro Estado miembro — Derecho del empleador a dirigirse contra el tercero responsable — Derechos que asisten a la víctima — Subrogación — Límites »

En el asunto C-357/24, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Visoki trgovački sud (Tribunal Superior de lo Mercantil, Croacia), mediante resolución de 3 de mayo de 2024, recibida en el Tribunal de Justicia el 16 de mayo de 2024, en el procedimiento entre Freistaat Bayern y Euroherc osiguranje d.d. El Tribunal de Justicia (Sala Novena) declara:

*El artículo 1, letra q), inciso iv), del Reglamento (CE) n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, en su versión modificada por el Reglamento (UE) n.º 465/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de mayo de 2012, debe interpretarse en el sentido de que puede estar compren-*

*didado en el concepto de «institución competente», a los efectos de dicha disposición, el empleador obligado, en virtud de un régimen relativo a sus obligaciones, a garantizar prestaciones contempladas en el artículo 3, apartado 1, de dicho Reglamento, en su versión modificada.*

*El artículo 3, apartado 1, letra a), del Reglamento n.º 883/2004, en su versión modificada por el Reglamento n.º 465/2012, debe interpretarse en el sentido de que pueden estar comprendidas en el concepto de «prestaciones de enfermedad», contemplado en dicha disposición, las prestaciones de mantenimiento de la retribución, abonadas en un Estado miembro, por incapacidad laboral temporal durante una baja por enfermedad consecuencia de un accidente ocurrido en otro Estado miembro, que no es ni un accidente de trabajo ni una enfermedad profesional.*

*El artículo 85, apartado 1, del Reglamento n.º 883/2004, en su versión modificada por el Reglamento n.º 465/2012, debe interpretarse en el sentido de que el empleador, como institución deudora, únicamente está facultado para solicitar al tercero responsable, o a la aseguradora de este, el reembolso de las prestaciones de enfermedad abonadas a su empleado por un daño acaecido en otro Estado miembro si, en el Estado miembro en el que se produjo el daño, existe una base jurídica que permita el reembolso de esas prestaciones o de prestaciones comparables en cuanto a sus objetos y a sus finalidades respectivas.*

### **STJUE 05/03/2026. Ir al texto**

« Remisión prejudicial — Directiva 2011/98/UE — Derechos de los trabajadores de terceros países titulares de un permiso único — Artículo 12 — Derecho a la igualdad de trato — Nacional de un tercer país — Permiso de residencia por motivos familiares

— Seguridad social — Reglamento (CE) n.º 883/2004 — Coordinación de los regímenes de seguridad social — Artículo 3 — Concepto de “ramas de seguridad social” — Artículo 70 — Prestaciones especiales en metálico no contributivas — Subsidio social para personas de edad avanzada en situación de indigencia — Requisitos para la concesión — Exclusión de los nacionales de terceros países que no sean titulares de un permiso de residencia de la Unión para residentes de larga duración »

En el asunto C-151/24 [Luevi], (i) que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Corte costituzionale (Tribunal Constitucional, Italia), mediante resolución de 27 de febrero de 2024, recibida en el Tribunal de Justicia el 27 de febrero de 2024, en el procedimiento entre Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) y V. M. El Tribunal de Justicia (Sala Primera) declara:

*El artículo 12, apartado 1, letra e), de la Directiva 2011/98/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, por la que se establece un procedimiento único de solicitud de un permiso único que autoriza a los nacionales de terceros países a residir y trabajar en el territorio de un Estado miembro y por la que se establece un conjunto común de derechos para los trabajadores de terceros países que residen legalmente en un Estado miembro, debe interpretarse en el sentido de que no se aplica a una prestación especial en metálico no contributiva, en el sentido del artículo 70 del Reglamento (CE) n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, en su versión modificada por el Reglamento (CE) n.º 988/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de septiembre de 2009, y, por tanto, no se opone a una normativa nacional que supedita la concesión, a los nacionales de terceros países a los que se refiere el artículo 3, apartado 1, letras b) y*

*c), de esta Directiva, de una prestación de este tipo, que adopta la forma de un subsidio social destinado a las personas mayores de sesenta y cinco años (desde el 1 de enero de 2019, mayores de sesenta y siete años) que se encuentran en una situación económica precaria y disponen de una capacidad de trabajo limitada por razón de su edad, al requisito de estar en posesión de un permiso de residencia de la Unión para residentes de larga duración.*

# Tribunal Europeo de Derechos Humanos

## DERECHO A LA VIDA PRIVADA

### STEDH 10/03/2026 Caso Manjani c. Albania. Ir al texto

Art 8 • Vida privada • Rechazo desproporcionado de la admisión del solicitante a la Escuela de Magistrados para la formación como fiscal, basado en una condena por hurto juvenil por la cual había sido legalmente rehabilitado • Art 8 aplicable siguiendo tanto enfoques basados en razones como en consecuencias • La prohibición absoluta y permanente de la admisión tuvo un impacto claro y serio en la elección personal del solicitante respecto a la manera en que deseaba desarrollar su vida profesional y privada, formar su identidad social y desarrollar relaciones con otros • Desconsideración de la edad del solicitante en el momento del delito y consideración insuficiente de circunstancias relevantes • Medida impugnada impuesta en una etapa temprana de su vida profesional que tuvo un efecto significativo en términos de su duración • Incumplimiento al realizar una evaluación exhaustiva y suficientemente individualizada de la situación personal del solicitante.

## IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

### STEDH 17/03/2026 Caso D.A. y R.A c. Reino Unido. Ir al texto

Art. 14 (+ Art. 1 P1 y/o Art. 8) • Discriminación • Otro estatus • No exención de padres solteros con hijos menores de dos años del alcance de un límite monetario revisado sobre el monto total de beneficios anuales de bienestar que pueden recibir los hogares • Falta de derecho a cuidado infantil gratuito para padres solteros con hijos menores de dos años, lo que constituye una barrera adicional considerable para poder trabajar una semana de 16 horas que los eximiría del límite de beneficios revisado • Los grupos solicitantes, a saber, padres solteros de niños menores de dos años y niños menores de dos años con padres solteros, se encuentran en una situación significativamente diferente en comparación con la generalidad de aquellos sujetos al límite de beneficios revisado • En determinadas circunstancias, el Gobierno no está obligado a demostrar “razones muy importantes” para no tratar de manera diferente a los grupos solicitantes • El estándar “manifiestamente sin fundamento razonable” puede aplicarse fuera del contexto de medidas transitorias correctivas cuando un Estado demandado no estaba obligado a demostrar “razones muy importantes” para justificar una diferencia en el trato o la falta de trato diferente • Revisado El límite máximo de prestaciones está sujeto a un considerable escrutinio legislativo y judicial a nivel nacional en lo que respecta a su impacto en los hogares con niños pequeños y el interés superior del niño. • Otras ayudas estatales relacionadas con el cuidado infantil disponibles para los grupos de solicitantes en el momento pertinente. • Prestaciones revisadas.

## TRABAJO FORZOSO

### STEDH 05/03/2026. Caso Petrov c. República de Moldavia. Ir al texto

Art. 3 (+ Art. 14) • Trato degradante • Obligaciones positivas • Discriminación • Otra

situación • Segregación, asignación de tareas desagradables y denegación de acceso a los recursos penitenciarios básicos impuestas al solicitante por sus compañeros de prisión debido a su condición de “paria” en la jerarquía informal entre los reclusos • Situación del solicitante similar a la del caso D c. Letonia • Las autoridades no podían haber ignorado los riesgos a los que lo exponía su situación vulnerable sin tomar las medidas adecuadas para protegerlo • Las autoridades eran plenamente conscientes de la gravedad y el alcance del problema de la jerarquía informal entre los detenidos en las cárceles moldavas y su efecto discriminatorio sobre los detenidos considerados “parias”, sin tomar ninguna medida para remediarlo • Violación del derecho del solicitante a la igualdad ante la ley.

Art. 4 § 2 • Obligaciones positivas • Incumplimiento por parte del Estado demandado de sus obligaciones positivas de proteger al solicitante del “trabajo forzoso u obligatorio” asociado a su pertenencia al grupo de “parias” • Trabajo duro y desagradable impuesto por sus compañeros de prisión con el consentimiento de la administración penitenciaria • Elementos de coerción física y moral • Enfoque adoptado en Meier c. Suiza aplicado en este caso • Las tareas realizadas por el solicitante no pueden analizarse como “trabajo normalmente exigido a una persona detenida”.

Artículo 46 • Ejecución de la sentencia • El Estado demandado debe adoptar medidas generales para remediar el problema sistémico de las jerarquías informales entre los detenidos.

# Juzgados de lo Social

## **DERECHOS FUNDAMENTALES. ACOSO LABORAL. INVERSIÓN CARGA PROBATORIA. CONVENIO 190 OIT.**

### **Ir al texto**

La Sala Social del TSJ de Madrid, sección 1ª, confirma la sentencia de instancia y, pese a la constatación de mensajes puntuales de WhatsApp acreditativos de instrucciones que perjudicaban económica y personalmente a la trabajadora, consideró que los hechos fueron puntuales y aislados, sin reiteración ni intensidad suficiente para constituir acoso laboral ni vulneración de derechos fundamentales. El Tribunal reconoce que la conducta fue arbitraria y perjudicial, pero sostiene que, al basarse la demanda únicamente en ese episodio concreto, no se alcanza el umbral constitucional exigido para declarar la existencia de acoso en el marco de un procedimiento de tutela de derechos fundamentales.

Asimismo, el retraso en la tramitación del protocolo interno de acoso —pese al requerimiento de la Inspección de Trabajo— no se considera lesivo de derechos fundamentales porque la trabajadora no acreditó que ese incumplimiento agravara una situación de acoso continuo. Tampoco prosperan los motivos relativos a inversión de la carga de la prueba o aplicación del Convenio 190 OIT, pues el Tribunal entiende que la actuación empresarial, aunque incorrecta, no produjo un daño de entidad constitucional.

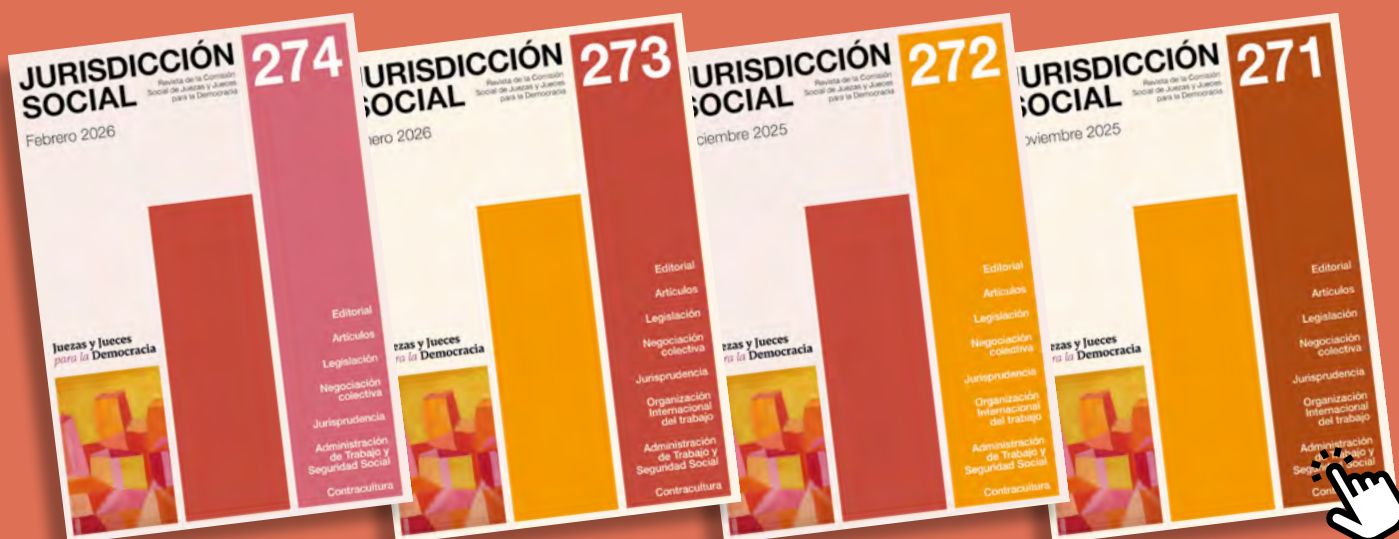
OIT NEWS

# Organización Internacional del Trabajo

La seguridad y la salud en el trabajo forestal, en el punto de mira del Día Internacional de los bosques de 2026. [Ir al texto](#)

Expertos de la OIT publican un estudio general sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia. [Ir al texto](#)

Accede a todas nuestros números a través de la web



# MINISTERIO EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

## Administración de Trabajo y Seguridad Social

### CALENDARIO ESTADÍSTICO

Contabilidad Nacional Trimestral de España. [Ir al texto](#)

Encuesta de Morbilidad Hospitalaria. [Ir al texto](#)

Encuesta trimestral de coste laboral. Trimestre 4/2025. [Ir al texto](#)

Estadística del Padrón de la Población Española Residente en el Extranjero. [Ir al texto](#)

Estadística de transmisiones de Derecho de la Propiedad. Enero 2026. [Ir al texto](#)

Estadística de transporte de viajeros. Enero 2026. [Ir al texto](#)

Hipotecas mensual. Enero 2026. [Ir al texto](#)

Indicadores de actividad del sector servicios. [Ir al texto](#)

Índice de cifra de negocios empresarial. Enero 2026. [Ir al texto](#)

Índice de Cifras de Negocios en la Industria. [Ir al texto](#)

Índices de comercio al por menor. Enero 2026. [Ir al texto](#)

Índices de comercio al por menor. Ponderaciones. Año 2025. [Ir al texto](#)

Índice de Garantía de la Competitividad. [Ir al texto](#)

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

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

Índice de precios del sector servicios. Trimestre 4/2025. [Ir al texto](#)

Índice de precios del sector servicios. Medias anuales. Año 2025. [Ir al texto](#)

Índice de precios industriales. Febrero 2026. [Ir al texto](#)

Índice de producción del sector servicios. Enero 2026. [Ir al texto](#)

Índice de producción del sector servicios. Ponderaciones. Año 2026. [Ir al texto](#)

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

Sociedades mercantiles. Mensual. Enero 2027. [Ir al texto](#)

## CULTURA Y TRABAJO

# El rincón de la conTraCultura

**Silvia Ayestarán y AG Stakanov**



### ***Los domingos***

**(2026, 110 min.)**

**Dirección:**

Alauda Ruiz de Azúa

**Guion:**

Alauda Ruiz de Azúa

**Producción:**

Buena Pinta Media, Colosé Producciones, Encanta Films, Sayaka Producciones, Movistar Plus+, Los Desencuentros Película AIE, Think Studio, ICAA, Le Pacte, Crea SGR, Comunidad de Madrid

**Disponible en Movistar Plus**

Desde hace 40 años, los miembros de la Academia de las Artes y las Ciencias Cinematográficas de España votan de forma secreta (y en la actualidad de forma telemática) para elegir a los ganadores anuales de los premios Goya. Este 28 de febrero supimos que los 2900 académicos habían distinguido a *Los domingos* y *Tardes de soledad* con el galardón a las mejores películas de ficción y no ficción de este año.

Nos gustaría destacar, por encima de sus muchos otros méritos, el valiente ejercicio de libertad de creación que supone haber retratado dos temas tabú de la cultura *mainstream* española. Un poco, continuando en la línea de *La infiltrada*, Goya 2025 a la mejor película.





Está claro que nos encontramos ante dos librepensadores con un talento como la copa de un pino: Alauda Ruiz de Azúa (directora y guionista) y Albert Serra (director y productor). Pero vayamos por partes.

*Los Domingos* es la película de moda de la que todo el mundo habla y en donde cada cual se proyecta sobre uno de sus personajes de la protagonista de la película, Aina, una chica de 17 años que descubre su vocación religiosa y provoca con ello un terremoto en su familia.

Lo primero que llama la atención es la magnífica dirección de actores que realiza Ruiz de Azúa. Todos y cada uno de ellos representan a la perfección unos personajes con muchos vericuetos. A destacar las flamantes premios Goya 2026 a mejor actriz principal y de reparto a Patricia López Arnaiz y Nagore Aramburu. La primera como la tía iracunda y soberbia, desde su laicidad, al

tiempo que autodestructiva e irracional en su propia relación con su pareja; la segunda, como la madre superiora, rotunda e inquisitiva desde la prudencia y el respeto. El resto de interpretaciones también resultan de una gran naturalidad, desde el padre oportunista, la abuela egoísta, el tío sufridor.. hasta la joven actriz novel Aina, como la adolescente que, en contraposición de la oscuridad de cada uno de los personajes de toda su familia, muestra su determinación envuelta en un increíble halo de serenidad y dulzura.

El soberbio guión de la propia Ruiz de Azúa (Goya 2026 por eso mismo, además de a la mejor dirección) retrata con un realismo exquisito rasgos que desvelan con profundidad el alma de cada uno de los personajes. Reconocemos a cada uno de ellos, hasta a la mejor amiga de Aina, en nuestro propio ámbito. Nos resultan familiares y nos interpela esa proximidad, provocando que cada uno de nosotros tome partido. Como apreciaría el bueno de Albert Serra, con los detalles que muestra, la película penetra en la complejidad de la vida y la multiplicidad de impresiones que existen en el día a día.

Luego, la otra disquisición que ha provocado *Los domingos* es el enfrentamiento de posturas en los medios. Todo un show. Unos reconociendo *“el esfuerzo titánico y hasta memorable por no desequilibrar la balanza”*, otros echando en falta lo *“hermoso que habría sido un acercamiento menos terrenal al asunto de la descomposición familiar y*

*más al misterio divino en la mirada de Ainara sobre el mundo*". Y en forma de reproche a la película, que la supuesta objetividad de *Los domingos* no es tal porque, primero, la película toma la decisión de omitir el origen de la fe de la niña, que podría estar basada en coacciones y violencia psicológica; en segundo lugar, una película con una postura equidistante no es compatible con el cierre de la película con cantos gregorianos de fondo y el deleite de la cámara en los rituales religiosos finales. Y por último, esa objetividad, se reprocha en alguna crítica, no se percibe en los momentos finales de la cinta, donde la tía de Ainara termina, discutiendo con todos y envuelta en rencor y hasta crueldad, pareciendo demostrar que su sobrina lleva razón.

Otros críticos llegan más lejos al punto de afirmar que *Los domingos* es una película destinada maléficamente para reclutar vocaciones en las parroquias donde se hurta el debate vocación religiosa/racionalidad laica (Carlos F. Heredado). Con una preocupación de la misma tendencia, preguntaba la periodista Angels Barceló a la directora si no pensaba que *Los domingos* podría ser apropiada por sectores ultracatólicos para hacer bandera de ella.

Frente a estos reproches y otros como el de que *Los domingos* es una obra sobre la frustración provocada por la imposibilidad de mantener un diálogo, porque si Ainara ya ha tomado la decisión, ahí se acaba todo. Alauda Ruiz de Azúa pone un poco de sensatez al definir su película como una reflexión (dolorosa) sobre la familia, tal y como ya hizo en su obra anterior *Cinco lobitos*. Nos encontramos ante un viaje familiar frente a la vocación religiosa de uno de sus miembros... ¿cómo acompañar a alguien a quien quieres cuando crees que se está equivocando en la decisión? Y pienso yo con sinceridad, ¿es ésta la pregunta correcta o lo que late en el fondo es si los personajes están en la sobrina, en la nieta, en la hija, o en ellos mismos?.

A aquellos críticos que acusan a la película de tomar partido por la fe de la niña, dado que la película pasa por alto explicarnos el origen de esa determinación, han sido respondidos por la escena en la que Nagore Aramburu, en el papel de madre superiora, le pregunta a Patricia López Arnáiz (la tía de Ainara) si es creyente... es esa la plataforma que explica todo, de la misma forma que uno no admite disputa a propósito de otros objetos de fe no religiosos. Sólo un creyente (aunque sea en el calentamiento global antropogénico) comprende el misterio de la fe (que también puede tener objetos no religiosos). Las explicaciones que buscan determinados críticos nacen desde el laicismo, un lenguaje distinto en el que nunca cabrán las experiencias místicas que no se explican ni se argumentan más que desde el diálogo interior, tal y como hace Ainara reclinada en la escena de la iglesia.

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



### Van Morrison

*“No Guru, No method, No teacher”*  
(Mercury, 1966, rock)

Van the Man, 80 años ya, acredita una carrera de casi 60 años por lo que hace a su producción discográfica, a la que habría que añadir algunos más desde que se subiera a un escenario con esos Sputniks adolescentes para alternar blues y skiffle, antes de matrimoniar con el saxo tenor y comenzar un viaje como músico profesional que aún sigue acumulando kilómetros.

Un periplo de 6 décadas ofrece oportunidades y expone a tentaciones muy variadas, con las que el viejo irlandés supo lidiar sin perder una identidad genuina, basada en un respeto a los textos sin renunciar al trabajo instrumental. Justo ese equilibrio entre los dos lenguajes que construyen el rock caracteriza la obra de Morrison por comparación con otros artistas asimilables, cuyo afán literario acaba eclipsando el interés por la música; ahí está Lou Reed para dar ejemplo de ello.

El extraordinario disco que aquí presentamos aparece en 1986, en el medio de la década que marca el declinar del rock y abre el paso a una época siniestra en la que la música deja de “oírse” (por las radios) y empieza a “verse” (por la TV). Ajeno a ese mal ambiente, y siempre en el empeño por anotar una apuesta única, ajena a preceptos, métodos y maestros, Morrison quiso dar señales de esa madurez en la que se instalará a partir de ese momento, hasta alcanzar un canon del que muy pocos pueden llegar a presumir.

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



## ABBA

“Arrival”

(Polar Music, 1976, Europop)

En el anterior número ajustamos cuentas con la originalidad impostada de OMEGA, petardo infumable del que nadie sabría de no haber mediado la suficiente publicidad, secundada por un inagotable número de pazguatos que opina por ahí sin haber siquiera dedicado un minuto a catar esa caldereta de decibelios, quejíos y borborigmos en desbandada. Dicho lo cual, somos conscientes de que nuestro decidido propósito de epatar a la burguesía de la contracultura

quedaría a mitad camino si no acompañáramos aquel ejercicio iconoclasta de un anatema inaceptable, que pasa por declarar a los ABBA como el producto musical definitivo para la música europea de los 70.

La presencia de esta doble pareja nórdica (la morena era noruega) dentro de las emisoras orientadas a los adultos y la sucesión de Lp's superventas acumulados en esos años los llevó a ser uno de los grupos más odiados de todos los tiempos, en una medida que quizá sólo alcanzaría con el tiempo Celine Dion o, por citar lo propio y en la medida de lo local, La oreja de Van Gogh. Se cuenta por ahí que a Glenn Matlock lo fulminaron de los Pistols por haber reconocido que su *Pretty Vacant* estaba inspirado en los primeros versos de S.O.S. Me estoy imaginando a Sir John Lydon (por entonces Rotten) mirándole con cara de espanto mientras mascullara: “...pero que mierdas oyes tú!!?? Enseguida traigo a mi amigo Syd para tocar el bajo y por mi como si te vas a Estocolmo a presidir el club de fans de esos (irreproducibile)”.

Pero ese dominio de la escena mainstream no es algo que se consigue a base de ser un petardo, ya que en toda época los hubo y sin alcanzar la dimensión de este artefacto cultural, que hoy en día, después de 50 años, sirve para definir toda una época y hasta acompañar esos momentos de desinhibición que nos recuerdan un tiempo menos sombrío; épocas en las que las crisis hacían honor a su etimología, y no pasaban de ser episodios pasajeros que se sucedían, sin amenazar con instalarse para siempre entre nosotros.

## Jazz/Experimental



## Magma

“Üdū Wūdū”  
(Utopía, 1976, Zeuhl)

Magma fue una banda francesa que osciló entre la onda progresiva dominante en Europa entre los finales de los 60 y principios de los 70 hasta desembocar en la experimentación más rabiosa, llegando incluso a crear un idioma propio para componer sus textos, posiblemente con la intención de incorporar un trabajo vocal a sus creaciones sin necesidad de tirar de imaginación, que a veces es lo que más cuesta, o si no ya se lo pueden preguntar al bueno de Elton John.

En 1976, el funk “apestaba” e inflamaba toda la escena, contagiando incluso al caótico Black and blue de los Stones, y hasta bandas como estos Magma, que, aunque normalmente tendían al escapismo hacia sus propios planetas imaginarios, no dudaron en impregnar sus bases para dar cimiento a ese discurso distópico que siempre les caracterizó, y sobre el que galopaban huyendo de cualquier clasificación. Esa capacidad para evocar lejanías inspiradas en lo cercano llevó a que Jodorowsky, entonces en su rol de director de cine, los eligiera para ambientar su particular versión cinematográfica de *Dune*... y cuyo fracaso retrasó hasta 1984 el estreno de la primera adaptación, ésta a cargo de David Lynch.

Estos Magma, ya puestos a ser alternativos, quisieron acuñar un estilo propio al que bautizaron como Zeuhl (palabro que pretendía aludir a lo celestial, así, para quedarse cortos e ir por lo bajo) y cuyos seguidores seguramente se cuentan por ceros a izquierda y derecha de la coma. Si les preguntaban por el descriptor contestaban algo muy vago y autoreferencial con citas de Coltrane y Carl Orff, pero es muy posible que todo fuera un pretexto para llamar la atención en un mundo en el que lo distinto no era tan raro y de alguna manera había que afilar el rasgo.