Índice

Boletines oficiales

Estado

15/04/2026

Núm. 92 **AYUDAS AL TRANSPORTE.** Real Decreto-ley 9/2026, de 14 de abril, de medidas urgentes en materia de transporte [pág. 3]

Núm. 92 **LIBERTADES EXTRANJEROS EN ESPAÑA.** Real Decreto 316/2026, de 14 de abril, por el que se modifica el Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. [pág. 5]

Núm. 92 **FUNCIONARIOS. JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO.** Resolución de 14 de abril de 2026, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos. [pág. 6]

Sentencias

PERSONAL SUJETO A CONVENIO Y PERSONAL FUERA DE CONVENIO

TRABAJO A DISTANCIA. El Tribunal Supremo avala el trato diferenciado en teletrabajo entre personal dentro y fuera de convenio por existir justificación objetiva [pág. 8]

El distinto régimen jurídico y funcional entre colectivos laborales justifica un trato diferenciado en el acceso al teletrabajo estacional sin vulnerar el principio de igualdad

MODIFICACIÓN JORNADA

MSC. El Tribunal Supremo niega la extinción indemnizada si la modificación de jornada no se aplica ni acredita perjuicio real [pág. 10]

El Alto Tribunal exige la acreditación de un perjuicio efectivo y relevante, rechazando su presunción incluso cuando la empresa comunica una modificación sustancial que finalmente no llega a aplicarse.

ILICITUD DE LA PRUEBA

DESPIDO DISCIPLINARIO. El TS, basándose en la doctrina del TC, estima que aunque se hubiera declarado la ilicitud de una prueba (en este caso, cámaras de videovigilancia), si posteriormente se produce la confesión del acusado, este medio de prueba sí que es válido. [pág. 12]

La eventual ilicitud de la prueba de videovigilancia NO determina automáticamente la nulidad del despido, si existen otros medios de prueba válidos que acrediten el incumplimiento.

AUDITORIA RETRIBUTIVA

PLAN DE IGUALDAD. Nulidad de plan de igualdad por omitir los resultados de la auditoría retributiva: no basta con afirmar que no hay brecha superior al 25% [pág. 14]

No cumple el art. 8 RD 901/2020 un plan de igualdad que no incorpore los resultados de la auditoría retributiva, aunque declare que no existen diferencias salariales superiores al 25%.

Sentencia del TSJUE

ESPAÑA

ABUSO DE TEMPORALIDAD SECTOR PÚBLICO. Contratos de duración determinada sucesivos: las medidas previstas en España para sancionar su utilización abusiva en el sector público no resultan conformes con el Derecho de la Unión [pág. 16]

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía [pág. 18]

Boletines oficiales

Estado
15/04/2026

Núm. 92

AYUDAS AL TRANSPORTE. Real Decreto-ley 9/2026, de 14 de abril, de medidas urgentes en materia de transporte.

Este Real Decreto-ley recoge medidas de apoyo en torno a tres ejes: el primero, el sector del **transporte de mercancías por carretera**; el segundo, el **transporte ferroviario de mercancías**; y el tercero, el **transporte marítimo**.

Entrada en vigor:

El 16 de abril de 2026

Medidas de apoyo al transporte de mercancías por carretera:

- **Objetivo:**
  Establecer medidas estructurales y urgentes destinadas a garantizar **la viabilidad económica** del sector del transporte de mercancías por carretera ante el incremento extraordinario de los costes energéticos.
- **Revisión obligatoria del precio del transporte**:
  - Se modifica la Ley 15/2009 para imponer la **revisión automática del precio** en función de la variación del combustible.
  - La revisión:
    - Es **ineludible**.
    - Se aplica cuando la variación del combustible ≥ 5% (salvo pacto inferior).
    - Debe reflejarse **obligatoriamente de forma desglosada en factura**.
  - Se declara **nulo cualquier pacto en contrario**.
- **Actualización de la fórmula de revisión del precio**:
  - Se modifica la Orden FOM/1882/2012.
  - Se introduce una **fórmula dinámica** con coeficientes variables según:
    - Precio del gasóleo antes de impuestos.
    - Tipo y masa del vehículo.
  - Permite una **adaptación automática a escenarios de alta volatilidad energética**.
- **Revisión periódica en contratos continuados**:
  - Obligatoria en cada periodo de facturación, con independencia de la variación del combustible.
- **Refuerzo del régimen sancionador**:
  - Se tipifican infracciones por:
    - No reflejar correctamente la revisión en factura.
    - Obstaculizar su aplicación.
  - Se establecen **multas graduadas** en función del importe del transporte.

Destinatarios

- Empresas transportistas por carretera.
- Cargadores y obligados al pago.
- Operadores contractuales del transporte terrestre de mercancías.

Medidas específicas para el transporte ferroviario de mercancías:

Objeto

Compensar el impacto económico derivado del incremento del precio de los carburantes en el transporte ferroviario de mercancías, **evitando pérdida de competitividad frente a otros modos**.

Contenido regulatorio

- **Creación de una línea de ayudas directas (ejercicio 2026)**:
  - Finalidad: paliar el sobrecoste de productos petrolíferos.
  - Cuantía:
    - **15.000 € por locomotora diésel activa**.
  - Criterio de cálculo:
    - Número de locomotoras diésel en explotación.
- **Requisitos para beneficiarios**:
  - Empresas con actividad CNAE 4920.
  - Licencia ferroviaria.
  - Inscripción en el Registro Europeo de Vehículos.
- **Procedimiento**:
  - Solicitud en sede electrónica.
  - Plazo: 30 días desde la entrada en vigor.
  - Liquidación por la Administración.
- **Financiación**:
  - Crédito extraordinario total: **3.150.000 €**.
- **Régimen jurídico**:
  - No sujeto a la Ley General de Subvenciones.
  - Condicionado a normativa de ayudas de Estado de la UE.

Destinatarios

- Empresas ferroviarias dedicadas al transporte de mercancías con tracción diésel.

Medidas específicas para el transporte marítimo:

Objeto

Ampliar y reforzar el sistema de ayudas al transporte marítimo regular para compensar el incremento de los costes energéticos, **garantizando la conectividad territorial**.

Contenido regulatorio

- **Ampliación del ámbito subjetivo de ayudas**:
  - Inclusión expresa de:
    - Servicios de **transporte marítimo de carga pura**.
    - Conexiones:
      - Península ↔ territorios no peninsulares.
      - Entre archipiélagos, Ceuta y Melilla.
- **Sistema de ayudas directas**:
  - Cuantía:
    - **0,1375266 céntimos de euro por milla navegada por tonelada de arqueo bruto (GT)**.
  - Cálculo basado en:
    - Distancia recorrida.
    - Arqueo del buque.
- **Beneficiarios**:
  - Empresas operadoras de líneas regulares de cabotaje marítimo.
- **Gestión y procedimiento**:

- Solicitud electrónica.
- Acreditación mediante autoridades portuarias.
- Gestión por la Dirección General de la Marina Mercante.

- **Duración de la medida**:
  - **3 meses desde el 21 de marzo de 2026**.
- **Financiación**:
  - Suplemento de crédito: **37 millones de euros**.

Destinatarios

- Empresas navieras que operen servicios regulares de transporte marítimo (pasaje, carga o mixto).

LIBERTADES EXTRANJEROS EN ESPAÑA. Real Decreto 316/2026, de 14 de abril, por el que se modifica el Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

La reforma abre una vía extraordinaria de regularización para determinados extranjeros que ya se encuentran en España y ajusta varios puntos del reglamento para corregir rigideces prácticas detectadas en estos meses de aplicación. Su entrada **en vigor** se produce **el 16 de abril de 2026**, al día siguiente de su publicación en el BOE.

Dos nuevas vías de regularización por arraigo

- **Arraigo para solicitantes de protección internacional**

  La nueva disposición adicional vigésima permite solicitar una autorización de residencia temporal por circunstancias excepcionales por razón de arraigo a las personas extranjeras que, antes del 1 de enero de 2026, hubieran presentado solicitud de acceso al procedimiento de protección internacional, o hubieran registrado o formalizado solicitud de protección internacional en España, siempre que cumplan los requisitos previstos en la norma. La solicitud podrá presentarse **hasta el 30 de junio de 2026**.

  Esta nueva autorización durará **un año**, con posibilidad de prórroga en algún caso concreto, y se considerará una **autorización de residencia temporal por circunstancias excepcionales por razón de arraigo social**.

  Entre los citados requisitos figuran, entre otros, ser mayor de edad, **encontrarse en España** al presentar la solicitud, **no ser titular de autorización** de estancia o residencia ni parte interesada en procedimientos sobre estas autorizaciones, haber **permanecido en España de forma ininterrumpida** durante los **cinco meses anteriores**, carecer de antecedentes penales en los términos fijados por la norma y no representar una amenaza para el orden público, la seguridad pública o la salud pública.

- **Arraigo extraordinario**

  La segunda gran novedad es la nueva disposición adicional vigesimoprimera, que crea una autorización de residencia temporal por circunstancias excepcionales por razón de arraigo extraordinario para personas extranjeras que se encontraran en España antes del 1 de enero de 2026 y cumplan los requisitos reglamentariamente fijados. Esta autorización también podrá solicitarse hasta el 30 de junio de 2026.

  Además de los requisitos generales similares a los previstos para la disposición adicional vigésima, será necesario acreditar al menos una de estas circunstancias: **haber trabajado o acreditar intención de trabajar;** permanecer en España con la unidad familiar formada por hijos e hijas menores o mayores con discapacidad que requiera apoyo o ascendientes de primer grado

convivientes; o encontrarse en **situación de vulnerabilidad** acreditada por las entidades competentes o, en determinados casos, por entidades del Tercer Sector inscritas en el Registro Electrónico de Colaboradores de Extranjería regulado por la **Orden ISM/164/2026, de 2 de marzo**.

Protección reforzada de menores e hijos de las personas solicitantes

Otro de los ejes de la reforma es la protección reforzada de las personas menores de edad. La **disposición transitoria primera** tiene por objeto facilitar el acceso a una autorización de residencia de las hijas e hijos de las personas extranjeras que soliciten las autorizaciones previstas en las nuevas disposiciones adicionales vigésima y vigesimoprimera, siempre que se encuentren en España. Para ello se flexibilizan determinados requisitos y se prevé una autorización con vigencia de cinco años, reforzando así la protección del menor y su interés superior. La misma flexibilización se extiende, hasta el 30 de junio de 2026.

Nota: **El Tribunal Supremo rechaza la suspensión cautelarísima del Real Decreto de regularización de inmigrantes solicitada por la Asociación por la Reconciliación y la Verdad Histórica.** Acceder

La Sección Quinta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo ha desestimado la solicitud de la Asociación por la Reconciliación y la Verdad Histórica de la medida cautelar de suspensión sin previa audiencia de la parte demandada de la vigencia del Real Decreto 316/2026, de 14 de abril, por el que se modifica el Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

En el auto se señala que no concurren circunstancias de especial urgencia para adoptar la medida cautelarísima solicitada y se acuerda tramitar este incidente cautelar por el procedimiento ordinario, dando un plazo de alegaciones de 10 días a la parte demandada.

BOE Núm. 92

FUNCIONARIOS. JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO. Resolución de 14 de abril de 2026, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.

Objeto:

La norma deroga la Resolución de 28 de febrero de 2019 y reorganiza de forma completa esta materia, con una novedad destacada: **la jornada general pasa a ser de 35 horas semanales** de trabajo efectivo en cómputo anual.

Entrada en vigor:

La resolución entra en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE, esto es, **resultará de aplicación el 16 de abril de 2026.**

Se establece además, un plazo de un mes para adaptar los calendarios laborales y sistemas de control horario.

Contenido:

La resolución regula de forma sistemática la ordenación del tiempo de trabajo en el sector público estatal, destacando:

- **Jornada de trabajo**:
  - Fija con carácter general una **jornada de 35 horas semanales** (1.533 horas anuales).
  - Prevé modalidades: **mañana, mañana y tarde, y tarde.**
  - Establece jornada de **37,5 horas** para puestos de especial dedicación.

- También mantiene una **pausa de 30 minutos** computable como tiempo de trabajo efectivo.

- **Ámbito de aplicación:**
  - Las instrucciones se aplican **al personal de la AGE**, a las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social y a determinados organismos y entidades públicas vinculados o dependientes de la Administración del Estado cuando su normativa o convenio así lo permita.

- **Calendario laboral**:
  - Instrumento de distribución de jornada y horarios.
  - **Debe aprobarse anualmente** previa negociación colectiva.

- **Flexibilidad y conciliación**:
  - Introduce y **amplía medidas de flexibilidad** horaria.
  - Desde ahora, el derecho a **flexibilizar en una hora diaria el horario fijo** no solo alcanza a quienes tengan a su cargo menores, personas mayores, personas con discapacidad o familiares con enfermedad grave, sino también a quienes tengan necesidades de cuidado respecto de otras personas dependientes convivientes que no puedan valerse por sí mismas por razón de edad, accidente o enfermedad.
  - **Incluye bolsa de horas** (hasta el 5% de la jornada anual).

- **Jornadas especiales**:
  - Regulación de jornadas intensivas (especialmente en verano) que podrá esteblecerse entre el 16 de junio y el 15 de septiembre.
  - Pero la resolución **amplía este margen por razones de conciliación**: quienes tengan descendientes o personas sujetas a tutela o acogimiento de hasta 12 años, o quienes tengan a su cargo personas con discapacidad igual o superior al 33 %, podrán acogerse a esta modalidad desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre, siempre que concurran los requisitos exigidos.
  - Adaptaciones para servicios específicos (sanitarios, penitenciarios, atención al público, etc.).

- **Vacaciones y permisos**:
  - 22 días hábiles de vacaciones anuales (ampliables por antigüedad).
  - Se regulan los días adicionales cuando el 24 o el 31 de diciembre coincidan con festivo, sábado o día no laborable, así como el permiso por festivos nacionales que caigan en sábado, con el límite fijado por la propia resolución.
  - La norma aclara además que al menos la mitad de las vacaciones deberán disfrutarse entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, salvo previsión específica del calendario laboral, y que los empleados públicos con hijos menores de 12 años deberán tener preferencia para elegir vacaciones y asuntos particulares durante los periodos no lectivos.
  - Regulación detallada de permisos, asuntos particulares y situaciones especiales.

- **Control horario y absentismo**:
  - Obligatoriedad de registro de jornada.
  - Las ausencias deberán comunicarse y justificarse de inmediato, y cuando no exista causa justificada podrá aplicarse la deducción proporcional de haberes, sin perjuicio de eventuales medidas disciplinarias

- **Formación**:
  - Consideración del tiempo formativo como tiempo de trabajo en determinados supuestos.

Sentencia

PERSONAL SUJETO A CONVENIO Y PERSONAL FUERA DE CONVENIO

TRABAJO A DISTANCIA. El Tribunal Supremo avala el trato diferenciado en teletrabajo entre personal dentro y fuera de convenio por existir justificación objetiva

El distinto régimen jurídico y funcional entre colectivos laborales justifica un trato diferenciado en el acceso al teletrabajo estacional sin vulnerar el principio de igualdad

Fecha: 05/02/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia TS de 05/02/2026

SÍNTESIS: El Tribunal Supremo descarta discriminación al permitir condiciones más flexibles de teletrabajo al personal fuera de convenio, al existir una justificación objetiva basada en su distinto régimen jurídico y mayores exigencias laborales.

HECHOS

- La empresa **Exolum Corporation, S.A.** establece políticas de **trabajo a distancia**, incluyendo:
  - Posibilidad general de teletrabajo.
  - Posibilidad específica para **personal fuera de convenio** de teletrabajar desde domicilio distinto al habitual en:
    - Verano (hasta 2 semanas).
    - Navidad (1 semana).
- El **convenio colectivo**:
  - Permite excluir voluntariamente a trabajadores (hasta el 33% de la plantilla).
  - No regula el trabajo a distancia.
- El sindicato UGT-FICA interpone **conflicto colectivo**, solicitando:
  - Que dicha posibilidad de teletrabajo en domicilio distinto se extienda también a los trabajadores **dentro de convenio**.
- La Audiencia Nacional **desestima la demanda**, al considerar que no hay discriminación.

Objeto del recurso de casación

Determinar si la empresa incurre en **discriminación** al:

- Permitir el teletrabajo en domicilio distinto solo al personal **fuera de convenio**.
- Negar esa posibilidad al personal **incluido en convenio**.

Se alegan vulneraciones de:

- Igualdad y no discriminación.
- Derechos de conciliación.
- Libertad sindical.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

El Tribunal Supremo:

- **Desestima el recurso de casación.**
- **Confirma íntegramente la sentencia de la Audiencia Nacional.**
- Declara la **inexistencia de discriminación**.
- No fija doctrina nueva, pero **refuerza jurisprudencia previa** sobre igualdad en relaciones laborales privadas.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

A. Diferencia de trato justificada

El Tribunal reconoce que existe una diferencia de trato, pero:

- Está **objetivamente justificada** por:
  - Diferente régimen jurídico.
  - Diferentes condiciones laborales.
  - Mayor responsabilidad del personal fuera de convenio (dedicación exclusiva, disponibilidad, flexibilidad).

Conclusión: **No hay situaciones comparables**.

B. Naturaleza del principio de igualdad (art. 14 CE)

El Tribunal distingue:

1. **Prohibición de discriminación** (aplicable también a empresas).
2. **Obligación de trato igual** (propia de poderes públicos).

En relaciones privadas:

- No toda diferencia es ilícita.
- Solo lo es si:
  - Carece de justificación objetiva.
  - O responde a causa discriminatoria.

C. Juicio de proporcionalidad

Se aplica doctrina consolidada:

- La diferencia:
  - Tiene **causa legítima**.
  - Es **adecuada** (compensa mayor exigencia del puesto).
  - Es **proporcionada**.

D. Inexistencia de discriminación sindical

El Tribunal rechaza el argumento clave del sindicato:

- No hay indicios de que la empresa:
  - Pretenda fomentar la salida del convenio.
  - Castigue la adhesión al mismo.

Además:

- La exclusión del convenio:
  - Está prevista en el propio convenio.
  - Es voluntaria.
  - Tiene límites (33%).

E. Relevancia limitada de la medida

El Tribunal califica la medida como:

- **Accesoria o secundaria** dentro de la relación laboral.
- No afecta a condiciones esenciales.

Esto debilita cualquier alegación de vulneración de derechos fundamentales.

Sentencia

MODIFICACIÓN JORNADA

MSC. El Tribunal Supremo niega la extinción indemnizada si la modificación de jornada no se aplica ni acredita perjuicio real

El Alto Tribunal exige la acreditación de un perjuicio efectivo y relevante, rechazando su presunción incluso cuando la empresa comunica una modificación sustancial que finalmente no llega a aplicarse.

Fecha: 10/03/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia TS de 10/03/2026

SÍNTESIS: El Tribunal Supremo declara que no procede la extinción indemnizada del contrato al amparo del art. 41.3 ET cuando no se acredita un perjuicio efectivo, aunque exista una comunicación empresarial de modificación sustancial de la jornada.
En el caso analizado, la empresa nunca llegó a aplicar la medida y posteriormente la dejó sin efecto, por lo que el perjuicio alegado por la trabajadora quedó en un plano meramente hipotético.
La sentencia reafirma doctrina: el perjuicio no se presume y debe ser real y relevante, correspondiendo su prueba al trabajador.

ANTECEDENTES DE HECHO

Nos encontramos ante una sentencia del Tribunal Supremo (STS 238/2026, de 10 de marzo) dictada en recurso de casación para la unificación de doctrina, cuyo objeto consiste en determinar:

- Si procede la extinción indemnizada del contrato ex art. 41.3 ET cuando no se acredita perjuicio derivado de una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Hechos relevantes

- La trabajadora presta servicios desde 2007 como auxiliar, con jornada de lunes a viernes de 6:00 a 14:00.
- La empresa comunica el 22 de junio de 2022 una modificación sustancial de la jornada, incluyendo trabajo en sábados.
- La trabajadora:
  - Tiene reducción de jornada por cuidado de menor.
  - Padece enfermedad crónica que le impide trabajar los sábados.
- La modificación nunca llegó a aplicarse:
  - La empresa, mediante carta de 7 de noviembre de 2022, deja sin efecto la medida y confirma el mantenimiento del horario original.
- La trabajadora interpone:
  - Demanda previa de modificación sustancial (desistida).
  - Demanda de extinción ex art. 50 ET (desestimada).
  - Finalmente, demanda de extinción indemnizada ex art. 41.3 ET, estimada en instancia.

Recorrido procesal

- Juzgado de lo Social nº 16 de Madrid: estima la demanda y declara la extinción indemnizada.
- TSJ de Madrid: revoca la sentencia, negando el derecho a indemnización.
- Recurso de casación para unificación de doctrina por la trabajadora:
  - Aporta sentencia de contraste donde sí se reconocía la extinción indemnizada en un supuesto similar.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

El Tribunal Supremo:

- Desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina.
- Confirma la sentencia del TSJ de Madrid.

- Declara que: no procede la extinción indemnizada al no haberse acreditado perjuicio real derivado de la modificación.

Doctrina fijada

- La existencia de perjuicio es un requisito imprescindible para la extinción indemnizada del art. 41.3 ET, y no puede presumirse.

Fundamentación jurídica

El Tribunal articula su razonamiento en varios ejes:

A) Requisito del perjuicio efectivo

- El art. 41.3 ET exige:
  - Que exista una modificación sustancial, y
  - Que el trabajador resulte perjudicado.
- El Tribunal insiste:

El perjuicio no se presume; debe acreditarse por quien lo alega.

B) Inexistencia de perjuicio en el caso concreto

- La modificación:
  - Nunca se aplicó.
  - Fue expresamente dejada sin efecto por la empresa.
- Por tanto:
  - El perjuicio queda en un plano meramente hipotético o potencial.

C) Naturaleza de la acción resolutoria del art. 41.3 ET

- La resolución indemnizada:
  - Es una facultad condicionada, no automática.
  - Requiere una afectación real y relevante.

D) Doctrina consolidada del Tribunal Supremo

Se reiteran criterios de sentencias anteriores:

- STS 18/10/2016 (rcud 494/2015):
  - No cabe presumir perjuicio.
  - Debe ser relevante.
- STS 23/07/2020 (rcud 822/2018):
  - No toda MSCT genera derecho a extinción.
  - Es necesaria una consecuencia desfavorable efectiva.

E) Diferenciación con la sentencia de contraste

- Aunque los supuestos eran similares:
  - En el caso de contraste se entendió que la modificación era efectiva e inmediatamente perjudicial.
- El TS opta por la tesis contraria:
  - Sin aplicación real de la medida, no hay perjuicio.

Sentencia

ILICITUD DE LA PRUEBA

DESPIDO DISCIPLINARIO. El TS, basándose en la doctrina del TC, estima que aunque se hubiera declarado la ilicitud de una prueba (en este caso, cámaras de videovigilancia), si posteriormente se produce la confesión del acusado, este medio de prueba sí que es válido.

La eventual ilicitud de la prueba de videovigilancia NO determina automáticamente la nulidad del despido, si existen otros medios de prueba válidos que acrediten el incumplimiento.

Fecha: 28/01/2025 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia TS de 28/01/2026

SÍNTESIS: El Tribunal Supremo **declara procedente el despido disciplinario de un trabajador que sustrajo material de la empresa cliente, pese a la controversia sobre la licitud de la prueba** de videovigilancia.

La Sala establece que **la eventual ilicitud de dicha prueba no determina por sí sola la nulidad del despido**, **siempre que existan otros medios probatorios válidos**, como en este caso la confesión del trabajador y la restitución del material sustraído.

Se refuerza así la doctrina de que la transgresión de la buena fe contractual constituye causa suficiente de despido, y que no existe automatismo entre prueba ilícita y despido nulo, debiendo analizarse cada caso conforme a las circunstancias concurrentes.

ANTECEDENTES DE HECHO

Nos encontramos ante la STS 495/2026, de 28 de enero , dictada en un recurso de casación para la unificación de doctrina, cuyo objeto consiste en determinar:

- Si el despido disciplinario debe calificarse como procedente, improcedente o nulo, especialmente en relación con la validez de la prueba de videovigilancia.

Hechos relevantes

- El trabajador (oficial de mantenimiento) prestaba servicios para Serveo Servicios S.A. en instalaciones de ITP Aero.
- El 26/05/2023, un vigilante detectó una conducta sospechosa:
  - Un operario de otra contrata dejó bolsas con virutas y piezas de titanio en un cuarto no habilitado.
- Posteriormente, el trabajador despedido:
  - Accedió al lugar,
  - Recogió las bolsas,
  - Las cargó en una furgoneta de la empresa.
- Los hechos fueron captados por cámaras de videovigilancia visibles y señalizadas, cuyo mantenimiento realizaba el propio trabajador.
- El trabajador:
  - Reconoció la sustracción,
  - Devolvió el material,
  - Se archivó el procedimiento penal.

Itinerario procesal

1. Juzgado de lo Social nº 10 de Bilbao → despido procedente.
2. TSJ del País Vasco (suplicación) → despido nulo, por considerar ilícita la prueba (videovigilancia).
3. Recurso de casación para unificación de doctrina (empresa):
    - Discute la nulidad automática del despido por ilicitud de la prueba.
    - Defiende que existen otros elementos (confesión del trabajador).

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

El Tribunal Supremo:

- Estima el recurso de casación de la empresa.
- Casa y anula la sentencia del TSJ del País Vasco.
- Confirma la sentencia de instancia → despido procedente.

Doctrina que fija

- La eventual ilicitud de la prueba de videovigilancia NO determina automáticamente la nulidad del despido, si existen otros medios de prueba válidos que acrediten el incumplimiento.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

A) Sobre la videovigilancia

El Tribunal realiza una interpretación del art. 89.1 LOPD:

- La videovigilancia es válida si:
    - Existe información previa (carteles),
    - Hay sospechas razonables,
    - Es idónea, necesaria y proporcional.

En el caso:

- Las cámaras eran visibles y señalizadas.
- Existían indicios previos de conducta ilícita.
- La medida era proporcionada.

Por tanto, la Sala cuestiona la tesis del TSJ sobre la ilicitud radical de la prueba.

B) Diferencia entre prueba ilícita y calificación del despido

El núcleo de la sentencia:

- La nulidad de una prueba (art. 11 LOPJ)
    - ≠
- La nulidad del despido (art. 55.5 ET)

El Tribunal, apoyándose en doctrina del Tribunal Constitucional, afirma:

- **No existe una "consecutividad automática" entre prueba ilícita y despido nulo.**

C) Valor de la confesión del trabajador

Elemento decisivo:

- El trabajador reconoce el hurto y devuelve el material.

El TS recuerda que:

- La confesión es prueba autónoma válida, incluso si la investigación inicial fuera discutible.

D) Transgresión de la buena fe contractual

El Tribunal aplica doctrina consolidada:

- El hurto en el ámbito laboral supone:
    - Transgresión de la buena fe,
    - Abuso de confianza.

Esto justifica el despido disciplinario como procedente.

Sentencia

AUDITORIA RETRIBUTIVA

PLAN DE IGUALDAD. Nulidad de plan de igualdad por omitir los resultados de la auditoría retributiva: no basta con afirmar que no hay brecha superior al 25%

No cumple el art. 8 RD 901/2020 un plan de igualdad que no incorpore los resultados de la auditoría retributiva, aunque declare que no existen diferencias salariales superiores al 25%.

Fecha: 15/01/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia de la AN de 15/01/2026

SÍNTESIS: La Audiencia Nacional declara la **nulidad del plan de igualdad** de una empresa por incumplir los requisitos legales de contenido mínimo y negociación.

El Tribunal considera insuficiente que el plan se limite a afirmar que **no existen diferencias salariales superiores al 25%**, ya que el **art. 8 RD 901/2020 exige incluir los resultados concretos de la auditoría retributiva**, no meras conclusiones.

Además, aprecia defectos en la **composición de la comisión negociadora**, al no acreditarse la participación válida de la representación de los trabajadores ni de los sindicatos legitimados.

hechos

- La sentencia de la Audiencia Nacional (SAN 158/2026) resuelve una impugnación de convenio colectivo promovida por la Dirección General de Trabajo contra el Plan de Igualdad de la empresa SVL Sistemas Seguridad, S.L.

Actuación de la empresa

- La empresa elaboró un plan de igualdad y solicitó su inscripción en REGCON.
- Tras diversos requerimientos administrativos:
  - No acreditó correctamente la composición de la comisión negociadora.
  - Presentó documentación incompleta y contradictoria.
  - En relación con la auditoría retributiva, el plan:
    - No incluía resultados concretos.
    - Se limitaba a afirmar que no existían diferencias salariales superiores al 25%.

Actuación de la Administración

- La Dirección General de Trabajo requirió reiteradamente la subsanación de:
  - Deficiencias en la comisión negociadora.
  - Contenido mínimo del plan (art. 8 RD 901/2020).
- Ante la falta de subsanación adecuada, interpuso demanda solicitando la nulidad del plan.

FALLO DEL TRIBUNAL

La Audiencia Nacional:

- Estima la demanda.
- Declara la nulidad del Plan de Igualdad de la empresa.

Fundamentación jurídica

A. Incumplimiento del art. 8 RD 901/2020 (contenido mínimo)

El punto clave que planteas queda confirmado de forma expresa por la Sala:

El plan no refleja los resultados de la auditoría retributiva, limitándose a indicar que no hay diferencias superiores al 25%.

El Tribunal razona que:

- El art. 8 RD 901/2020 exige incorporar los resultados de la auditoría retributiva.
- No es suficiente:
  - Una afirmación genérica.
  - Ni una referencia al umbral del 25%.

Distinción del Tribunal

La sentencia diferencia claramente entre:

- Registro retributivo (art. 28.3 ET y RD 902/2020). Donde el umbral del 25% activa la obligación de justificación.
- Auditoría retributiva en el plan de igualdad. Debe incluir resultados concretos, no solo conclusiones.

Por tanto:

- Confirma que sí hay incumplimiento del contenido mínimo cuando no se reflejan los resultados, aunque se diga que no hay brecha superior al 25%.

B. Otros incumplimientos relevantes

Además, la Sala aprecia:

1. Defectuosa composición de la comisión negociadora (art. 5 RD 901/2020):
   - No se acreditó representación legal de los trabajadores.
   - No se convocó a sindicatos legitimados.
2. Falta de otros contenidos obligatorios del plan:
   - Sistema de seguimiento.
   - Comisión de evaluación.
   - Procedimiento de modificación.

Sentencia TSJUE

ESPAÑA

ABUSO DE TEMPORALIDAD SECTOR PÚBLICO. Contratos de duración determinada sucesivos: las medidas previstas en España para sancionar su utilización abusiva en el sector público no resultan conformes con el Derecho de la Unión

Fecha: 14/04/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia, Conclusiones y Auto asunto C-418/24

En este asunto prejudicial, el Tribunal de Justicia proporciona al Tribunal Supremo aclaraciones sobre la conformidad con el Derecho de la Unión de las medidas previstas en España para poner remedio a los abusos derivados del uso, en el sector público, de contratos de duración determinada sucesivos. El Tribunal de Justicia considera que estas medidas (la transformación de estos contratos en una relación laboral indefinida no fija; el pago de indemnizaciones al trabajador en el momento de la extinción de la relación laboral; el régimen de responsabilidad de las Administraciones Públicas y la convocatoria de procesos selectivos que tienen en cuenta la experiencia anterior del trabajador y el tiempo de servicio dedicado por este al desarrollo de sus tareas) no parecen permitir sancionar debidamente esta utilización abusiva ni eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión

Una trabajadora viene desempeñando funciones de cuidadora de niños como personal laboral desde marzo de 2016 en un centro educativo público dependiente de la Comunidad Autónoma de Madrid. Su relación laboral se ha basado en seis contratos de duración determinada de interinidad sucesivos, todos ellos destinados a cubrir una vacante o a sustituir a un trabajador.

La justicia española calificó su relación laboral de relación laboral indefinida no fija, debido a que sus sucesivos contratos de duración determinada habían sido objeto de una utilización abusiva. Esto significa que la trabajadora permanecerá en su puesto hasta que este se cubra definitivamente mediante un proceso selectivo[1] y que recibirá una indemnización en el momento de la extinción de su relación laboral. La trabajadora solicita ante el Tribunal Supremo que su relación laboral sea declarada fija.

Este órgano jurisdiccional indica que el Tribunal de Justicia se pronunció sobre las obligaciones derivadas de la cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada[2] en una sentencia de 2024[3]. La finalidad de la cláusula es prevenir los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de duración determinada. Pues bien, esta sentencia del Tribunal de Justicia ha sido objeto de una aplicación divergente por parte de los tribunales españoles. Según el Tribunal Supremo, es preciso que el Tribunal de Justicia proporcione aclaraciones para determinar si la normativa y la jurisprudencia nacionales relativas al concepto de relación laboral indefinida no fija son conformes con los requisitos derivados de

[1] El Tribunal Supremo indica que el reconocimiento de la condición de trabajador fijo en el sector público está limitado a quien accede al empleo público tras haber superado un proceso selectivo conforme con los principios de igualdad, mérito y capacidad, establecidos en la Constitución española, y con los principios de igualdad y de no discriminación, consagrados en los artículos 20 y 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

[2] Cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada.

[3] Sentencia de 22 de febrero de 2024, Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid y otros (C-59/22, C-110/22 y C-159/22).

la cláusula[4] del Acuerdo Marco, es decir, si contienen medidas adecuadas para sancionar dichos abusos en el sector público.

El Tribunal de Justicia recuerda, en primer lugar, que no le corresponde pronunciarse sobre la interpretación de las disposiciones del Derecho interno, tarea esta que incumbe a los órganos jurisdiccionales nacionales competentes. **Corresponderá, por tanto, al Tribunal Supremo apreciar si las medidas previstas en la normativa nacional sancionan debidamente la utilización abusiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada sucesivos en el sector público y si permiten eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión**.

No obstante, el Tribunal de Justicia aporta precisiones para orientar al Tribunal Supremo en su apreciación.

Según el Tribunal de Justicia**, la transformación de los sucesivos contratos de duración determinada en una relación laboral indefinida no fija no constituye una medida adecuada para sancionar debidamente los abusos.** En efecto, esta medida supone mantener una relación laboral de naturaleza temporal y, por lo tanto, la situación de precariedad del trabajador afectado, **mientras que la estabilidad en el empleo ha sido concebida como un componente primordial de la protección de los trabajadores**.

A continuación, el Tribunal de Justicia considera que **no parece que las indemnizaciones previstas** por la normativa nacional, que se abonan en el momento de la extinción de la relación laboral y están sujetas a un **doble límite máximo**, 5 **puedan eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión en todas las situaciones de utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada**.[5]

Además, por lo que respecta al **régimen de responsabilidad de las Administraciones Públicas**, el Tribunal de Justicia señala que dicho régimen **no constituye una medida adecuada**, en el sentido de la cláusula 5, **cuando tiene un carácter ambiguo, abstracto e imprevisible y no va acompañado** de otras medidas efectivas, disuasorias y proporcionadas que permitan eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión. **Corresponde al Tribunal Supremo comprobar**, por una parte, si el régimen de responsabilidad previsto en el Derecho español se basa en disposiciones nacionales precisas, previsibles y aplicables en la práctica, de modo que permita sancionar debidamente a la Administración Pública de que se trate, y, por otra parte, si va acompañado de este tipo de medidas.

Por último, el Tribunal de Justicia considera que **tampoco constituye una medida adecuada** para prevenir y sancionar los abusos **la convocatoria de procesos selectivos** en los que, si bien se valoran la experiencia previa del trabajador afectado y el tiempo de servicio por él dedicado al desarrollo de sus tareas, **esta valoración no se limita a aquellos candidatos que hayan sido víctimas de esos abusos**. En efecto, en primer lugar, es posible que el trabajador en cuestión no participe en el proceso selectivo, o que no lo supere. Por otra parte, sin perjuicio de las comprobaciones que incumben al Tribunal Supremo, la valoración de la experiencia y del tiempo de servicio mencionados parece favorecer a todos los trabajadores temporales que tengan dicha experiencia, incluidos los que no hayan padecido el abuso.

[4] A saber, la limitación a veinte días de salario por año de servicio, con un límite de doce mensualidades, en el caso de la primera, y la limitación a treinta y tres días de salario por año de servicio, con un límite de veinticuatro mensualidades, en el caso de la segunda.

[5] En efecto, esas indemnizaciones no pueden constituir ni la reparación proporcionada y efectiva de las situaciones de abuso que superen una determinada duración en años ni la reparación adecuada e íntegra de los daños derivados de dichos abusos. Además, como esas indemnizaciones únicamente se abonan en el momento en que la relación laboral se extingue al finalizar el proceso selectivo, no parece que puedan remediar de manera efectiva todos los casos de abuso, como los de los trabajadores que se jubilen, dimitan o sean despedidos antes de que finalice el proceso selectivo

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

MADRID. ACTORES. Resolución de 23 de marzo 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 Actores y Actrices de Madrid, suscrita por la comisión mixta (Código número 28005805011991). (BOCM 11/04/2026)

MADRID. TRANSITARIOS. Resolución de 23 de marzo 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 Transitarios de Madrid, suscrita por la Comisión Negociadora (Código número 28010785011999) (BOCM 11/04/2026)

HUELVA. ESTIBA. RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR ESTIBA Y DESESTIBA DEL PUERTO DE HUELVA. (BOH 15/04/2026)

HUELVA. POMPAS FÚNEBRES. RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de de la Junta de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del VII CONVENIO COLECTIVO DE POMPAS FÚNEBRES Y TANATORIOS DE LA PROVINCIA DE HUELVA. (BOH 13/04/2026)

JAÉN. ACTIVIDADES AGROPUCUARIAS. Adaptación y aprobación de las Tablas Salariales vigentes del convenio de Actividades Agropecuarias de la provincia de Jaén al Salario Mínimo Interprofesional, para el año 2026. (BOJ 15/04/2026)

JAÉN. COMERCIO. Convenio colectivo de trabajo para el Comercio en General de la provincia de Jaén. Años 2025, 2026 y 2027. Modificación. (BOJ 14/04/2026)

JAÉN. ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS. Convenio colectivo provincial de trabajo para establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos para Jaén y provincia. (BOJ 13/04/2026)

MÁLAGA. HOSTELERÍA. Resolución de la delegada territorial de empleo, empresa y trabajo autónomo del acuerdo de la comisión negociadora sobre inscripción y publicación de las tablas salariales del sector de hostelería de málaga y provincia. (BOM 14/04/2026)

BARCELONA. MAJORISTES DE FRUITES I VERDURES. Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç majorista de fruites, verdures, hortalisses, plàtans i patates de la província de Barcelona, amb vigència des del dia 1 de gener de 2025 i fins el 31 de desembre de 2026. (DOGC 09/04/2026)

TARRAGONA. COMERÇ DEL METALL. Taules salarials del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç del metall de la província de Tarragona, per l'any 2025. Codi conv. 43000105011994. (BOPT 14/04/2026)