Índice

Boletines oficiales

COPAGO FARMACÉUTICO. Real Decreto-ley 11/2026, de 12 de mayo, por el que se modifica la aportación de los usuarios y sus beneficiarios en la prestación farmacéutica ambulatoria. pág. 3

CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA. Resolución de 31 de marzo de 2026, de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se actualizan los módulos económicos para el cálculo de los costes financiables de la actividad formativa del ámbito laboral inherente al contrato de formación en alternancia. pág. 5

Sentencias

TRABAJO AUTÓNOMO

ACCIDENTE DE TRABAJO. El TSJ del País Vasco confirma como accidente de trabajo in itinere la caída de una autónoma en la rampa de su garaje cuando se dirigía a su comercio

La Sala aplica una interpretación amplia del accidente "in itinere" y considera que el trayecto laboral del autónomo comienza al abandonar el ámbito privado del domicilio, incluyendo zonas comunes como garajes y accesos al edificio pág. 6

RESOLUCIÓN DEL CONTRATO CON DERECHO A INDEMNIZACIÓN

INCUMPLIMIENTO JORNADA. El TSJ de Extremadura revoca la extinción indemnizada del contrato pese al incumplimiento del descanso mínimo entre jornadas

El TSJ de Extremadura subraya que la mera vulneración del descanso mínimo entre jornadas no basta para extinguir indemnizadamente el contrato: el artículo 50 ET exige un incumplimiento empresarial especialmente grave, culpable y proporcional a la ruptura de la relación laboral. pág. 9

ACCESO A DOCUMENTOS

LIBERTAD SINDICAL. El Tribunal Supremo confirma que negar a los representantes sindicales el acceso a los documentos de cotización (RLC y RNT) vulnera el derecho fundamental de libertad sindical

El Supremo refuerza el deber empresarial de facilitar a sindicatos y delegados sindicales el acceso efectivo a la documentación de cotización a la Seguridad Social, considerando que su denegación vulnera el derecho fundamental de libertad sindical. pág. 12

REQUISITOS

PERMISO CUIDADO DE FAMILIARES. Es contraria a derecho la decisión empresarial de exigir requisitos adicionales a los que establece el artículo 37.3.b) ET para el disfrute de los permisos por cuidado de familiares o personas convivientes

El Tribunal Supremo confirma que la empresa no puede exigir requisitos adicionales más allá del parentesco y la justificación del hecho causante. pág. 15

Actualidad del Poder Judicial

UNIFORME

DESPIDO IMPROCEDENTE. El TSJ de Madrid confirma la improcedencia del despido de un repartidor de Burger King por no llevar uniforme completo pág. 18

TELETRABAJADORA

ACCIDENTE DE TRABAJO. El Tribunal Supremo considera accidente de trabajo pág. 20

FIJA CRITERIO

ABUSO DE TEMPORALIDAD. El Tribunal Supremo fija criterio contra el abuso en la contratación temporal de personal laboral en las Administraciones públicas tras la sentencia de TJUE pág. 22

NEGOCIACIÓN CON LA EMPRESA

ADPTACIÓN JORNADA. La Sala de lo Social de Cantabria recuerda que la adaptación de jornada para conciliación familiar debe negociarse con la empresa pág. 24

Una gerocultora que había pedido adaptar su jornada laboral acudió a la vía judicial pese a que la empresa le había ofrecido negociar distintas alternativas

Sentencia del TSJUE

ACCESO

PRESTACIONES SOCIALES. Acceso a las prestaciones sociales y al empleo: un requisito de residencia de diez años constituye una discriminación indirecta contra los beneficiarios de protección internaciona pág. 25

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

pág. 27

Boletines oficiales

Núm. 116

COPAGO FARMACÉUTICO. Real Decreto-ley 11/2026, de 12 de mayo, por el que se modifica la aportación de los usuarios y sus beneficiarios en la prestación farmacéutica ambulatoria.

Objeto de la norma

El Real Decreto-ley 11/2026 tiene por objeto reformar el sistema de aportación de los usuarios en la prestación farmacéutica ambulatoria del Sistema Nacional de Salud, modificando el artículo 102 del texto refundido de la Ley de garantías y uso racional de los medicamentos y productos sanitarios.

La finalidad principal de la reforma es reforzar la equidad y progresividad del sistema de copago farmacéutico, garantizando el acceso efectivo a los medicamentos, especialmente para colectivos vulnerables, pacientes crónicos y personas con menor capacidad económica.

Se reordenan los tramos de aportación (de 3 a 6 niveles en activos y de 3 a 4 en pensionistas), se introducen topes mensuales para activos (que antes no los tenían en el régimen general) y se dinamiza la exención del 102.8.i) vinculándola al complemento por mínimos en lugar de a una cifra fija de renta.

1. Nuevos porcentajes de aportación (art. 102.5)

Asegurados activos y beneficiarios (renta = base liquidable general + ahorro del IRPF):

Renta	% aportación
≥ 100.000 €	60 %
60.000 – 100.000 €	50 %
18.000 – 60.000 €	45 %
< 18.000 €	40 %

Pensionistas de la Seguridad Social y beneficiarios:

Renta	% aportación
≥ 100.000 €	60 %
< 100.000 €	10 %

Extranjeros no registrados ni autorizados (art. 3 ter Ley 16/2003): 40 %.

2. Topes máximos mensuales (art. 102.6)

Es donde se concentra el alivio efectivo, especialmente para activos crónicos, que hasta ahora soportaban el 40 % sin tope.

Activos:

Renta	Tope mensual
< 9.000 €	8,23 €
9.000 – 18.000 €	18,52 €
18.000 – 35.000 €	61,75 €
≥ 35.000 €	Sin tope general

Pensionistas:

Renta	Tope mensual
< 18.000 €	8,23 €
18.000 – 60.000 €	13,37 € (tope intermedio nuevo)
60.000 – 100.000 €	18,52 €
≥ 100.000 €	61,75 €

Aportación reducida (grupos ATC específicos): se mantiene en el 10 % del PVP con tope de 4,98 €/mes.

Reintegro: los excesos sobre los topes se reintegran por la CA correspondiente, con periodicidad máxima semestral (art. 102.7).

3. Reformulación de la exención del art. 102.8.i)

- Antes: exentos los pensionistas con renta anual < 5.635 € (o < 11.200 € si no obligados a declarar IRPF). Umbral fijo, que la revalorización de pensiones mínimas ha ido vaciando.
- Ahora: exentos los pensionistas perceptores del complemento por mínimos del art. 59 LGSS. Criterio dinámico: la exención se actualiza sola con las revalorizaciones de las pensiones mínimas.

4. Disposición transitoria única — cláusula de no perjuicio

Quien a 14 de mayo de 2026 estuviera exento por el umbral antiguo (5.635 € / 11.200 €) y no perciba complemento por mínimos, mantiene la exención si sigue por debajo de esos umbrales de renta. La protección se extiende a los beneficiarios vinculados.

Es decir, el cambio de criterio no expulsa de la exención a nadie que ya la tuviera, pero se aplica solo a los que cumplían los umbrales anteriores.

5. Resto de exenciones (art. 102.8)

Sin cambios sustantivos respecto al régimen previo: síndrome tóxico, discapacidad, perceptores de rentas de integración, pensiones no contributivas, parados sin subsidio, AT/EP, beneficiarios del IMV, menores con discapacidad ≥ 33 %, y prestación por hijo a cargo en acogimiento/guarda con fines de adopción.

6. Mutualistas (MUFACE, ISFAS, MUGEJU)

Se mantiene el 30 % con carácter general, con aplicación de los topes del 6.a) (aportación reducida) y la exención del 8.e) (AT/EP).

7. Entrada en vigor

El real decreto-ley entra en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», es decir, el 14 de mayo de 2026.

CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA. Resolución de 31 de marzo de 2026, de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se actualizan los módulos económicos para el cálculo de los costes financiables de la actividad formativa del ámbito laboral inherente al contrato de formación en alternancia.

Primero.

Actualizar los módulos económicos para el cálculo de los costes financiables de la actividad formativa del ámbito laboral inherente al contrato de formación en alternancia, fijándolos en las cuantías siguientes:

a) Modalidad presencial: Los costes hora/participante serán de 10,1 euros.

b) Modalidad a distancia/teleformación: Los costes hora/participante serán de 6,3 euros.

Segundo.

Los contratos de formación en alternancia que tengan derecho a bonificación según la legislación vigente, podrán aplicarse las cuantías indicadas en el artículo primero desde el día de entrada en vigor de la presente resolución.

Tercero.

La presente resolución entrará en vigor el primer día del mes siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»

Sentencia

TRABAJO AUTÓNOMO

ACCIDENTE DE TRABAJO. El TSJ del País Vasco confirma como accidente de trabajo in itinere la caída de una autónoma en la rampa de su garaje cuando se dirigía a su comercio

La Sala aplica una interpretación amplia del accidente "in itinere" y considera que el trayecto laboral del autónomo comienza al abandonar el ámbito privado del domicilio, incluyendo zonas comunes como garajes y accesos al edificio.

Fecha: 10/02/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia TSJ del País Vasco de 10/02/2026

SÍNTESIS: El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco ha confirmado que la caída sufrida por una trabajadora autónoma en la rampa del garaje de su domicilio, cuando se dirigía a su establecimiento comercial, constituye accidente de trabajo "in itinere".

La trabajadora, dedicada al comercio minorista y afiliada al RETA, sufrió una fractura de tobillo mientras iniciaba el desplazamiento hacia su negocio. MUTUALIA rechazó inicialmente la contingencia profesional al considerar que no existía desplazamiento laboral relevante, al coincidir domicilio fiscal y residencia.

Sin embargo, tanto el INSS como posteriormente el TSJ del País Vasco concluyen que el trayecto laboral ya había comenzado, aplicando una interpretación finalista del accidente "in itinere". La Sala destaca que el desplazamiento se inicia desde el momento en que el trabajador abandona el ámbito estrictamente privado del domicilio, incluyendo zonas comunes como garajes o portales.

La sentencia aplica la reciente doctrina del Tribunal Supremo de 2 de junio de 2025, que amplía la protección de los trabajadores autónomos en este tipo de supuestos.

ANTECEDENTES

- La trabajadora autónoma, dedicada al comercio minorista de calzado y prendas de vestir, desarrollaba su actividad económica en un establecimiento situado en Munguía, estando dada de alta en el RETA. La cobertura de contingencias profesionales estaba concertada con MUTUALIA.
- El día 24 de julio de 2023, sobre las 9:15 horas, sufrió una caída en la rampa de acceso al garaje donde estacionaba su vehículo, en las proximidades de su domicilio en Bilbao, cuando se disponía a desplazarse a su establecimiento comercial.
- Ese mismo día acudió a los servicios médicos de la mutua, presentando inflamación en el tobillo izquierdo y dolor en la rodilla. **La mutua rechazó la consideración de accidente "in itinere" al entender que, tratándose de una trabajadora autónoma, no existía desplazamiento laboral relevante porque el domicilio fiscal coincidía con el domicilio de residencia**.
- Posteriormente, la trabajadora fue atendida por el Servicio Público de Salud, iniciando proceso de incapacidad temporal por fractura de tobillo bajo contingencia de accidente no laboral.
- La trabajadora solicitó la determinación de contingencia ante el INSS, que finalmente declaró que la baja derivaba de accidente de trabajo. Frente a dicha resolución, MUTUALIA interpuso demanda, que fue desestimada por el Juzgado de lo Social nº 6 de Bilbao.

Objeto del recurso de suplicación

MUTUALIA interpuso recurso de suplicación solicitando:

1. La revisión de los hechos probados, negando que estuviera acreditado el lugar exacto de la caída.
2. La revocación jurídica de la sentencia por supuesta infracción de:
    - el artículo 316 TRLGSS,

- el artículo 156.2.a) TRLGSS,
- el artículo 3.2 del RD 1273/2003,
- y el artículo 217 LEC relativo a la carga de la prueba.

FALLO DEL TRIBUNAL

- El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco desestima íntegramente el recurso de suplicación interpuesto por MUTUALIA y confirma la sentencia de instancia.
- **La Sala ratifica que la contingencia deriva de accidente de trabajo "in itinere", al considerar acreditado que la trabajadora ya había iniciado el desplazamiento laboral cuando sufrió la caída en la rampa del garaje.**
- Asimismo, impone las costas del recurso a la mutua recurrente.

Fundamentación jurídica de la sentencia

A) Límites de la revisión fáctica en suplicación

La Sala rechaza la modificación de hechos probados pretendida por la mutua al recordar que el recurso de suplicación exige:

- un error manifiesto,
- derivado directamente de prueba documental o pericial,
- y no una mera valoración alternativa de la prueba.

El tribunal destaca que la juzgadora de instancia otorgó credibilidad al relato de la trabajadora y que dicha valoración está amparada por el principio de inmediación judicial.

B) Interpretación amplia del accidente "in itinere" del autónomo

La cuestión nuclear del litigio era determinar si la caída sufrida en la rampa de acceso al garaje constituía accidente de trabajo "in itinere".

La Sala recuerda que el artículo 316.2 TRLGSS reconoce expresamente esta protección a los trabajadores autónomos.

El tribunal rechaza la tesis restrictiva de la mutua y sostiene que:

- no existe un régimen probatorio reforzado para autónomos;
- basta acreditar la conexión funcional entre el desplazamiento y la actividad profesional;
- y el trayecto comienza cuando el trabajador abandona el ámbito estrictamente doméstico.

C) Aplicación de la doctrina teleológica del Tribunal Supremo

La sentencia aplica expresamente la doctrina de la STS de 2 de junio de 2025 (rcud 813/2025), que interpreta el accidente "in itinere" desde un criterio finalista o teleológico.

Según esta doctrina:

- el desplazamiento laboral se inicia cuando el trabajador abandona el ámbito privado del domicilio;
- las zonas comunes del edificio, garajes, escaleras o portales pueden integrarse en el trayecto laboral;
- y desaparece el control exclusivo del riesgo doméstico.

La Sala concluye que la trabajadora:

- ya había salido del espacio estrictamente privado,
- se dirigía directamente al trabajo,
- utilizaba un trayecto habitual,

- y concurría congruencia temporal con el inicio de la jornada.

D) Carga de la prueba

El tribunal también rechaza la alegada infracción del artículo 217 LEC.

Razona que:

- la prueba personal es plenamente válida;
- no es imprescindible una prueba documental objetiva;
- y las declaraciones de la trabajadora fueron coherentes, persistentes y no contradichas.

Sentencia

RESOLUCIÓN DEL CONTRATO CON DERECHO A INDEMNIZACIÓN

INCUMPLIMIENTO JORNADA. El TSJ de Extremadura revoca la extinción indemnizada del contrato pese al incumplimiento del descanso mínimo entre jornadas

El TSJ de Extremadura subraya que la mera vulneración del descanso mínimo entre jornadas no basta para extinguir indemnizadamente el contrato: el artículo 50 ET exige un incumplimiento empresarial especialmente grave, culpable y proporcional a la ruptura de la relación laboral.

Fecha: 18/03/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia TSJ de Extremadura de 18/03/2026

SÍNTESIS: El TSJ de Extremadura revoca una sentencia que había declarado extinguida la relación laboral al amparo del artículo 50 ET por incumplimiento del descanso mínimo entre jornadas. Aunque la empresa vulneraba de forma habitual las 12 horas de descanso previstas en el Estatuto de los Trabajadores y en el convenio colectivo, **la Sala considera que dicho incumplimiento no alcanzaba la gravedad y culpabilidad necesarias para justificar la extinción indemnizada del contrato.**

El tribunal destaca que la trabajadora no había formulado reclamaciones previas sobre la jornada, que la situación se prolongó durante un periodo relativamente breve con la nueva adjudicataria y que incluso disfrutó de más vacaciones de las previstas convencionalmente. La sentencia recuerda que **no toda infracción empresarial en materia de jornada legitima automáticamente la acción resolutoria del artículo 50 ET, reservada únicamente para incumplimientos especialmente graves y trascendentes.**

HECHOS QUE ORIGINAN EL LITIGIO

La trabajadora, cocinera con contrato indefinido desde el año 2003, prestaba servicios en la cafetería-comedor del Centro de Formación de Empleo del SEXPE de Don Benito. La relación laboral pasó por sucesivas subrogaciones empresariales hasta que, en junio de 2023, la nueva adjudicataria del servicio se subrogó en su contrato de trabajo.

La trabajadora percibía un salario bruto mensual de 1.696,99 euros con pagas extras prorrateadas y permanecía en situación de incapacidad temporal desde junio de 2024.

En octubre de 2024 presentó papeleta de conciliación reclamando:

- diferencias salariales,
- promoción económica,
- horas extraordinarias,
- y ropa de trabajo.

La empresa abonó parcialmente determinadas cantidades reclamadas. Posteriormente, la trabajadora interpuso demanda solicitando:

1. **La extinción indemnizada del contrato de trabajo al amparo del artículo 50 ET.**
2. El abono de horas extraordinarias y otros conceptos.

La sentencia de instancia estimó parcialmente la demanda y:

- declaró extinguida la relación laboral,
- condenó a la empresa al pago de 40.169,85 € de indemnización,
- y reconoció 1.357,95 € por horas extraordinarias.

La empresa interpuso recurso de suplicación exclusivamente respecto de la extinción indemnizada del contrato.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

El **TSJ de Extremadura estima el recurso de suplicación** interpuesto por la empresa y revoca la sentencia de instancia.

En consecuencia:

- desestima la acción de resolución contractual ejercitada por la trabajadora,
- absuelve a la empresa,
- y deja sin efecto la indemnización de 40.169,85 euros reconocida en primera instancia.

La condena relativa a las horas extraordinarias quedó firme al no haber sido recurrida.

Fundamentación jurídica del Tribunal

A) El incumplimiento empresarial existió

- El TSJ confirma que la empresa incumplía el descanso mínimo de 12 horas entre jornadas previsto tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en el convenio colectivo aplicable.
- La jornada habitual de la trabajadora finalizaba a las 21:30 horas y comenzaba al día siguiente a las 7:50 horas, de modo que únicamente mediaban unas 10 horas de descanso entre jornadas.

B) Pero el incumplimiento no alcanzaba la gravedad exigida por el artículo 50 ET

La Sala recuerda que la resolución indemnizada del contrato constituye una medida excepcional y exige incumplimientos empresariales:

- graves,
- culpables,
- reiterados,
- y de suficiente entidad para frustrar la continuidad de la relación laboral.

El tribunal entiende que, aunque existió infracción de jornada, no concurría la gravedad necesaria por varias razones:

1. Duración limitada de la relación con la nueva adjudicataria

La relación con la empresa recurrente duró aproximadamente trece meses antes de iniciarse la incapacidad temporal.

2. Ausencia de reclamaciones previas sobre el descanso entre jornadas

La trabajadora reclamó diferencias salariales y horas extras, pero nunca denunció previamente el incumplimiento del descanso mínimo antes de ejercitar la acción resolutoria.

La Sala considera relevante que durante más de un año la trabajadora aceptó tácitamente dicho régimen horario.

3. Falta de culpabilidad empresarial suficiente

El TSJ destaca que no existieron requerimientos previos ni protestas formales de la trabajadora respecto a la jornada aplicada tras la subrogación empresarial.

Además, el tribunal subraya que la trabajadora ya venía desarrollando una jornada similar con la anterior adjudicataria del servicio.

4. Compensación mediante mayor disfrute vacacional

La sentencia valora especialmente que la trabajadora disfrutó de más vacaciones de las previstas en convenio, circunstancia que el tribunal considera compensatoria respecto de la reducción del descanso entre jornadas.

5. Inexistencia de conexión acreditada con la incapacidad temporal

La Sala indica que no quedó acreditada relación causal entre la infracción del descanso mínimo y la situación de incapacidad temporal de la trabajadora.

C) La infracción administrativa laboral no implica automáticamente resolución contractual

El tribunal rechaza que la mera existencia de una infracción grave en materia de jornada conforme a la LISOS determine automáticamente la procedencia de la resolución indemnizada del contrato.

La Sala diferencia claramente:

- la infracción administrativa laboral,
- de la gravedad cualificada exigida para extinguir el contrato conforme al artículo 50 ET.

Artículos

Artículo 50 ET. Regula la posibilidad de que el trabajador solicite judicialmente la extinción indemnizada del contrato por incumplimientos graves del empresario. Es el núcleo del litigio, ya que la trabajadora fundamentó su pretensión resolutoria en el incumplimiento empresarial del descanso entre jornadas.

Artículo 34.3 ET. Establece el descanso mínimo de doce horas entre jornadas laborales. La empresa incumplía este precepto al existir únicamente unas diez horas de descanso habitual.

Artículo 29.3 ET. Regula el interés por mora salarial. Se aplica respecto a la condena por horas extraordinarias reconocidas a la trabajadora.

Artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Regula los motivos del recurso de suplicación.La empresa utilizó: el apartado b) para solicitar revisión de hechos probados, y el apartado c) para denunciar infracción normativa.

Artículo 1124 del Código Civil. Regula la resolución de obligaciones recíprocas por incumplimiento contractual. La empresa lo invoca junto al artículo 50 ET para defender que no existía incumplimiento suficientemente grave.

Artículo 7.5 LISOS. Tipifica como infracción grave el incumplimiento de las normas sobre jornada y descansos. La sentencia aclara que la existencia de esta infracción administrativa no basta por sí sola para justificar la resolución contractual ex artículo 50 ET.

Jurisprudencia citada relevante

La sentencia cita diversa doctrina sobre la gravedad exigida en el artículo 50 ET:

STSJ Galicia 5470/2022, de 7 de diciembre: exige que el incumplimiento frustre las legítimas expectativas contractuales.

STSJ Cataluña 6213/2019, de 19 de diciembre: la resolución contractual solo procede ante incumplimientos graves, reiterados y culpables.

Sentencia

ACCESO A DOCUMENTOS

LIBERTAD SINDICAL. El Tribunal Supremo confirma que negar a los representantes sindicales el acceso a los documentos de cotización (RLC y RNT) vulnera el derecho fundamental de libertad sindical

El Supremo refuerza el deber empresarial de facilitar a sindicatos y delegados sindicales el acceso efectivo a la documentación de cotización a la Seguridad Social, considerando que su denegación vulnera el derecho fundamental de libertad sindical.

Fecha: 24/03/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia TS de 24/03/2026

SÍNTESIS: El Tribunal Supremo ha confirmado la condena a Alcampo por vulneración del derecho de libertad sindical **al no facilitar a UGT la documentación relativa a cotizaciones a la Seguridad Social** (RLC y RNT). La empresa limitaba el acceso a una mera consulta en oficinas y solo entregó información tras denuncias ante la Inspección de Trabajo.
La Sala rechaza el recurso de casación de la empresa y **reafirma que el derecho de información de los delegados sindicales forma parte del contenido esencial de la libertad sindical** del artículo 28.1 CE. Además, declara que el sindicato está legitimado para reclamar judicialmente en defensa de sus delegados y secciones sindicales.
El Supremo subraya que **la empresa tiene un deber activo de facilitar esta información y que no basta con ponerla a disposición para consulta presencial.** Confirma igualmente la indemnización de 3.000 euros por daños morales derivada de la conducta antisindical.

ANTECEDENTES

La Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FeSMC-UGT) interpuso demanda de tutela de derechos fundamentales frente a la empresa **Alcampo, S.A.U.**, denunciando la vulneración del derecho de libertad sindical del artículo 28.1 CE.

El conflicto se originó porque la empresa no facilitaba regularmente a los representantes sindicales la documentación relativa a las cotizaciones a la Seguridad Social, concretamente:

- los **RLC** (Recibos de Liquidación de Cotizaciones),
- los **RNT** (Relación Nominal de Trabajadores),
- y demás datos relativos al ingreso de cuotas y conceptos de recaudación conjunta.

UGT solicitó judicialmente:

1. que se declarase la vulneración de la libertad sindical,
2. la nulidad de la conducta empresarial,
3. el cese inmediato del comportamiento antisindical,
4. la obligación de entrega periódica de la documentación,
5. y una indemnización de 25.000 euros.

Conducta empresarial

La sentencia declara probado que:

- la empresa únicamente entregó documentación en dos ocasiones en 2022 y tras denuncias ante la Inspección de Trabajo;
- en otros supuestos remitía a la mera consulta física en dependencias de personal;
- UGT realizó requerimientos formales en abril de 2024 exigiendo la entrega mensual de RLC y RNT;
- se celebró mediación ante el SIMA sin acuerdo;

- y posteriormente la empresa alcanzó un acuerdo parcial con el comité intercentros, acuerdo del que UGT se abstuvo.

La Audiencia Nacional estimó parcialmente la demanda y declaró lesionado el derecho de libertad sindical, condenando a Alcampo al pago de 3.000 euros de indemnización.

Objeto del recurso de casación

La empresa interpuso recurso de casación ante el Tribunal Supremo articulando dos motivos:

Primer motivo

- Solicitó la modificación de los hechos probados para precisar quién había firmado los requerimientos sindicales y a quién iban dirigidos.

Segundo motivo

Denunció infracción de:

- el artículo 64 ET,
- el artículo 10.3 LOLS,
- el artículo 25.4 del RD 1415/2004,
- y el artículo 28.1 CE.

La empresa sostenía esencialmente que:

- el sindicato carecía de legitimación para reclamar directamente esa información,
- pues el derecho correspondería únicamente a los delegados sindicales,
- y que la obligación empresarial no exigía entregar físicamente la documentación, bastando con permitir su consulta o acceso.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

El Tribunal Supremo **desestima íntegramente el recurso de casación** interpuesto por Alcampo y confirma la sentencia de la Audiencia Nacional.

El Alto Tribunal:

- confirma la existencia de vulneración del derecho fundamental de libertad sindical,
- ratifica la indemnización de 3.000 euros,
- impone las costas a la empresa por importe de 1.500 euros,
- y declara la pérdida del depósito constituido para recurrir.

Doctrina que fija la sentencia

La sentencia consolida la doctrina según la cual:

El derecho de información sindical sobre cotizaciones sociales forma parte del contenido esencial de la libertad sindical, y su incumplimiento empresarial constituye vulneración del artículo 28.1 CE.

Asimismo, reafirma que:

- el sindicato tiene legitimación activa para reclamar judicialmente los derechos informativos de sus delegados sindicales;
- y que la empresa tiene un papel activo en la entrega de dicha información, no bastando con una mera puesta a disposición pasiva para consulta.

Fundamentación jurídica del Tribunal

A) El derecho de información integra la libertad sindical

El Tribunal recuerda que el derecho de información de los representantes sindicales forma parte del contenido funcional de la libertad sindical.

Por ello, impedir el acceso a la documentación de cotización no constituye una mera irregularidad administrativa, sino una lesión de un derecho fundamental.

B) El sindicato sí está legitimado para reclamar

La empresa alegaba que solo los delegados sindicales podían solicitar la documentación.

El Supremo rechaza esta tesis porque:

- el sindicato actuaba precisamente en defensa de sus delegados sindicales y secciones sindicales;
- tenía implantación suficiente en la empresa;
- y ostentaba un interés legítimo y directo.

La Sala considera irrelevante distinguir si la petición la formula directamente el sindicato o sus delegados, pues el derecho protegido pertenece a la acción sindical desplegada en la empresa.

C) La empresa tiene obligación activa de facilitar la información

El Supremo realiza una interpretación estricta del artículo 25.4 del RD 1415/2004.

Declara que:

- la empresa debe facilitar la información dentro del mes siguiente al ingreso de cuotas;
- la obligación no depende de que el sindicato la reclame;
- y no basta permitir una consulta presencial en oficinas.

La Sala subraya expresamente que:

"el empresario tiene atribuido un papel activo, no pasivo".

Además, precisa que cuando la información se gestione electrónicamente debe ponerse a disposición mediante terminales o archivos accesibles, conforme al artículo 25.4 del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social.

D) No es necesario acreditar intención antisindical

El Tribunal destaca que la vulneración del derecho fundamental se produce objetivamente por el incumplimiento del deber legal de información, sin necesidad de probar ánimo antisindical.

> **Artículos**
> **Artículo 28.1 de la Constitución Española.** Reconoce el derecho fundamental de libertad sindical. El Tribunal considera que el derecho de información sindical forma parte del contenido esencial de la libertad sindical, por lo que la negativa empresarial vulnera directamente este precepto.
> **Artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.** Regula los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores. Sirve de base para afirmar que los representantes sindicales tienen derecho a acceder a la documentación relativa a cotizaciones y Seguridad Social.
> **Artículo 10.3 de la LOLS.** Reconoce a los delegados sindicales el acceso a la misma información y documentación que recibe el comité de empresa. Es el precepto central para justificar el derecho de los delegados sindicales de UGT a acceder a los RLC y RNT.
> **Artículo 25.4 del RD 1415/2004.** Regula específicamente la obligación empresarial de informar sobre cotizaciones sociales y documentos de recaudación. El Tribunal interpreta que: la empresa debe actuar activamente, facilitar el acceso efectivo, y hacerlo dentro del plazo legalmente previsto.
> **Jurisprudencia**
> **STS 954/2022, de 13 de diciembre (rec. 40/2021).** Reconoce que el derecho de información sindical integra el contenido de la libertad sindical.
> **STS de 30 de noviembre de 2009 (rec. 129/2008).** Resuelve un supuesto muy similar y reconoce la legitimación del sindicato para reclamar información en defensa de sus secciones sindicales.
> **STS de 19 de septiembre de 2006 (rec. 153/2005).** Afirma que los sindicatos pueden accionar judicialmente en tutela de libertad sindical cuando el derecho informativo deriva de la existencia de secciones sindicales y delegados sindicales.
> **STS 24/2020, de 14 de enero (rec. 145/2018).** Citada en sentido diferenciador. El Supremo aclara que esa doctrina no resulta aplicable aquí porque en aquel supuesto el sindicato reclamaba información como derecho propio y desvinculado de sus delegados sindicales.

Sentencia

REQUISITOS

PERMISO CUIDADO DE FAMILIARES. Es contraria a derecho la decisión empresarial de exigir requisitos adicionales a los que establece el artículo 37.3.b) ET para el disfrute de los permisos por cuidado de familiares o personas convivientes

El Tribunal Supremo confirma que la empresa no puede exigir requisitos adicionales más allá del parentesco y la justificación del hecho causante.

Fecha: 10/04/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia TS de 10/04/2026

SÍNTESIS: El Tribunal Supremo, en su sentencia STS 1816/2026, ha confirmado que las empresas **no pueden exigir a los trabajadores acreditar que son "cuidadores" del familiar enfermo ni demostrar convivencia** para disfrutar del permiso retribuido de cinco días previsto en el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores.

El caso surge tras la demanda colectiva interpuesta por varios sindicatos frente a Serveo Servicios S.A.U., cuya práctica empresarial imponía requisitos adicionales para conceder el permiso por hospitalización, enfermedad grave o intervención quirúrgica de familiares.

El Alto Tribunal avala el criterio de la Audiencia Nacional y concluye que **la norma únicamente exige acreditar el parentesco y el hecho causante del permiso**. La exigencia de convivencia y cuidado efectivo solo opera respecto de personas convivientes no incluidas entre los familiares expresamente previstos en la ley.

La sentencia destaca además que la regulación española, tras la reforma introducida por el RDL 5/2023, amplía el contenido mínimo previsto en la Directiva (UE) 2019/1158 y no contempla controles adicionales sobre la condición de cuidador.

El Supremo recuerda, no obstante, que el permiso no puede utilizarse de forma fraudulenta, aunque el eventual abuso deberá acreditarse caso por caso por la empresa.

HECHOS DEL CASO

- La controversia surge a raíz de una demanda de conflicto colectivo interpuesta por los sindicatos USO, FSC-CCOO, CGT y FESMC-UGT frente a Serveo Servicios S.A.U.
- La empresa venía aplicando una práctica consistente en exigir a los trabajadores, además de justificar el hecho causante del permiso del art. 37.3.b) ET (hospitalización, enfermedad grave, accidente o intervención quirúrgica con reposo domiciliario), **la acreditación adicional de**:
  - la convivencia con el familiar afectado, o
  - la condición efectiva de "cuidador" de dicho familiar.
- El conflicto afectaba a toda la plantilla de Serveo Servicios S.A.U. en territorio nacional.
- Los sindicatos solicitaron la nulidad de dicha práctica empresarial al considerar que el art. 37.3.b) ET no exige tales requisitos adicionales para familiares hasta segundo grado, cónyuge o pareja de hecho.
- La Audiencia Nacional estimó la demanda y declaró contraria a derecho la actuación empresarial.

Objeto del recurso de casación

Serveo interpuso recurso de casación alegando que:

- el permiso regulado tras la reforma operada por el RDL 5/2023 transpone la Directiva (UE) 2019/1158;
- dicho permiso está concebido como un "permiso para cuidadores";
- por tanto, solo debería disfrutarlo quien efectivamente preste cuidados personales al familiar enfermo.

La empresa sostenía que, sin esa exigencia, cualquier familiar podría ausentarse cinco días sin necesidad **real de atención al enfermo, desnaturalizando el permiso.**

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

- El Tribunal Supremo desestima íntegramente el recurso de casación interpuesto por Serveo y confirma la sentencia de la Audiencia Nacional.
- En consecuencia:
  - declara ilícita la práctica empresarial consistente en exigir requisitos adicionales no previstos legalmente;
  - confirma que basta acreditar:
    - el parentesco o vínculo legal correspondiente, y
    - el hecho causante del permiso;
  - rechaza que pueda exigirse con carácter general acreditar convivencia o condición de cuidador.

¿Fija doctrina?

Aunque formalmente no utiliza la expresión "fijar doctrina", la sentencia sí consolida criterio interpretativo relevante sobre el alcance del permiso retribuido del art. 37.3.b) ET tras la reforma del RDL 5/2023, especialmente respecto a:

- la inexistencia de requisitos adicionales de convivencia o acreditación de cuidados efectivos para familiares legalmente incluidos;
- la interpretación amplia y no restrictiva del permiso;
- el alcance de la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158.

Fundamentación jurídica del Tribunal

A) Interpretación literal del artículo 37.3.b) ET

- El Tribunal comparte la interpretación de la Audiencia Nacional según la cual el requisito de convivencia y cuidado efectivo solo se exige para:
  "cualquier otra persona distinta de las anteriores" que conviva con el trabajador.

Es decir:

- para cónyuge,
- pareja de hecho,
- familiares hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad,

la ley no exige convivencia ni acreditación de ser cuidador principal.
La redacción legal diferencia claramente ambos supuestos.

B) La norma española amplía la protección mínima de la Directiva europea

- El Supremo recuerda que la Directiva (UE) 2019/1158 establece mínimos y permite a los Estados miembros ampliar derechos laborales.
- Por ello, aunque la Directiva utilice la figura del "cuidador", el legislador español optó deliberadamente por una regulación más amplia al reformar el art. 37.3.b) ET mediante el RDL 5/2023.
- El Tribunal destaca además que:
  - la propia Directiva permite que los Estados regulen las condiciones concretas del permiso;
  - el legislador español no introdujo obligación de justificar la condición de cuidador.
  - Por tanto, no puede la empresa imponer restricciones que la ley no contempla.

C) Interpretación histórica y finalista

La sentencia analiza los trabajos preparatorios de la futura Ley de Familias y la exposición de motivos del RDL 5/2023.
De ellos concluye que el legislador quiso:

- ampliar el ámbito subjetivo del permiso;
- facilitar la conciliación;
- superar modelos familiares tradicionales;
- extender la protección más allá de la convivencia estricta.

D) Perspectiva de género y corresponsabilidad

- La Audiencia Nacional —criterio asumido por el Supremo— subraya que estos permisos son ejercidos mayoritariamente por mujeres y que la Directiva persigue fomentar la corresponsabilidad familiar.
- Por ello, ante dudas interpretativas, debe aplicarse una interpretación flexible y favorable a la efectividad del derecho.

E) El permiso no puede utilizarse fraudulentamente, pero el fraude debe probarse

El Tribunal admite que el permiso tiene finalidad asistencial y no puede destinarse a "holganza, viajes o asuntos propios".

No obstante:

- el posible fraude no justifica imponer controles generales no previstos legalmente;
- el abuso de derecho debe acreditarse caso por caso y ser objeto de interpretación restrictiva.

Artículos

Artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores. Es el precepto central del litigio. Regula el permiso retribuido de cinco días por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de determinados familiares y convivientes.La controversia radicaba en determinar si este artículo permite exigir acreditar la condición de cuidador o la convivencia.

Artículo 3.1 del Código Civil. La sentencia utiliza los criterios interpretativos del art. 3.1 CC:

- interpretación literal,
- histórica,
- teleológica,
- y conforme a la realidad social.

Con base en dichos criterios concluye que el permiso debe interpretarse de manera amplia.

Artículo 6 de la Directiva (UE) 2019/1158. La empresa fundamentaba su recurso en que el permiso español deriva del "permiso para cuidadores" previsto en esta Directiva europea. El Tribunal reconoce esa influencia, pero aclara que la norma española amplía el contenido mínimo comunitario.

Jurisprudencia relacionada

STS 126/2026, de 4 de febrero (rec. 251/2024)

La sentencia se apoya expresamente en esta resolución previa del propio Tribunal Supremo.

En ella se afirmaba que:

- el permiso está vinculado a necesidades asistenciales reales;
- dichas necesidades no se agotan necesariamente en la hospitalización;
- el cuidado no debe interpretarse de forma estrictamente física o presencial.

SSTS de 5 de marzo de 2012, 13 de junio de 2018 y 12 de julio de 2018

Citadas para sostener que:

- el alta hospitalaria no elimina automáticamente el derecho al permiso;
- el reposo domiciliario puede justificar su mantenimiento.

Actualidad del Poder Judicial

UNIFORME

DESPIDO IMPROCEDENTE. El TSJ de Madrid confirma la improcedencia del despido de un repartidor de Burger King por no llevar uniforme completo

La Sala de lo Social considera desproporcionado el despido disciplinario al tratarse de una infracción grave -y no muy grave- al no acreditarse reiteración ni perjuicio efectivo para la empresa

Fecha: 08/05/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia del TSJ de Madrid de 26/03/2026

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid **ha confirmado la improcedencia del despido de un repartidor de Burger King que fue sancionado por no portar la equipación de seguridad obligatoria** durante su jornada laboral. En una sentencia dictada por la Sección 3 de la Sala de lo Social, el tribunal desestima el recurso de suplicación interpuesto por la empresa y ratifica íntegramente el fallo de instancia, que ya había declarado improcedente la extinción del contrato.

Según recoge la sentencia, el trabajador, que prestaba servicios como repartidor desde 2017, fue despedido el 6 de septiembre de 2024 por la comisión de tres supuestas faltas muy graves previstas en el convenio colectivo del sector de hostelería.

Lo que provocó el despido tuvo lugar el 25 de agosto de 2024, **cuando el empleado fue fotografiado tras realizar un reparto sin llevar la chaqueta ni el pantalón de seguridad exigidos por la empresa**. La imagen fue captada por una responsable de control del servicio a domicilio en el momento en que el trabajador regresaba al centro de trabajo, donde había carteles visibles que venían a recordar la obligatoriedad de utilizar la uniformidad completa, incluidos los elementos de protección individual. **No obstante, no se probó que el trabajador hubiera incurrido en incumplimientos reiterados ni que su conducta hubiera ocasionado perjuicios concretos a la empresa o a terceros**.

El juzgado de lo Social, en primera instancia, estimó la demanda del trabajador y declaró improcedente el despido, condenando a la empresa a optar entre la readmisión en las mismas condiciones previas o el abono de una indemnización de 6.018,60 euros, además de los salarios de tramitación en caso de readmisión.

La Sala de lo Social del TSJ Madrid coincide con el criterio del juzgado de primera instancia, confirma su pronunciamiento, desestima el recurso de la empresa y avala la decisión de que **la sanción impuesta no se ajusta a derecho porque lo ocurrido encaja en una falta grave, no muy grave, al consistir en la inobservancia de la uniformidad exigida y en el incumplimiento de las órdenes empresariales** en materia de riesgos laborales, pero sin reiteración en el comportamiento del trabajador.

Y este extremo es fundamental, en aplicación del principio de proporcionalidad en el ámbito disciplinario laboral. La empresa sostenía que la conducta del trabajador debía calificarse como falta muy grave, al amparo de diversos preceptos del convenio colectivo, una interpretación que rechaza el tribunal cuando subraya que el propio convenio colectivo distingue claramente entre faltas graves y muy graves, reservando estas últimas para supuestos de especial entidad.

El tribunal destaca que no consta acreditado que el incumplimiento fuera repetido, ni que hubiera generado un perjuicio efectivo o manifiesto para la empresa, requisitos necesarios para elevar la infracción al grado de muy grave.

Asimismo, la Sala descarta que los hechos puedan calificarse como abuso de confianza, al considerar que dicha interpretación supondría una aplicación forzada de la normativa. Por el contrario, entiende que la conducta está expresamente tipificada en el convenio como una infracción relacionada con la uniformidad, lo que impide encuadrarla en categorías más graves.

La sentencia también hace referencia a la denominada “teoría gradualista”, un principio consolidado en la jurisprudencia laboral que exige adecuar la sanción a la gravedad real de la falta cometida.

En aplicación de este criterio, el tribunal considera que el despido disciplinario -la sanción más severa en el orden laboral- no resulta justificado en este caso, ya que la conducta del trabajador podría haber sido sancionada con medidas menos gravosas, como la suspensión de empleo y sueldo.

La Sala añade que, aunque el incumplimiento de las normas de seguridad podría haber tenido consecuencias potencialmente graves -por ejemplo, en caso de accidente-, lo cierto es que el convenio colectivo exige la existencia de un perjuicio efectivo o de una reiteración para calificar la falta como muy grave, circunstancias que no concurren en este supuesto.

La resolución no es firme y contra la misma cabe interponer recurso de casación para la unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo.

Actualidad del Poder Judicial

TELETRABAJADORA

ACCIDENTE DE TRABAJO. El Tribunal Supremo considera accidente de trabajo el infarto de miocardio sufrido en su domicilio por una teletrabajadora con horario laboral flexible

La Sala de lo Social revoca el fallo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, que entendió que se trató de un accidente doméstico o no laboral al no haber quedado probado que se hubiera producido en tiempo de trabajo

Fecha: 08/05/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: SENTENCIA TODAVÍA NO PUBLICADA

El Pleno de la Sala Social del Tribunal Supremo **ha considerado accidente de trabajo el infarto de miocardio que causó la muerte de una teletrabajadora en su domicilio, dentro del horario flexible en el que desarrollaba el trabajo**. El TS revoca el fallo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, que entendió que se trató de un accidente doméstico o no laboral al no haber quedado probado que se hubiera producido en tiempo de trabajo.

La sentencia destaca que, en el caso concreto, **la carga de la prueba de si el hecho se produjo o no en tiempo de trabajo recaía en la empresa y, en su caso, la Mutua, y no en la trabajadora** (en este proceso, en los familiares que reclaman las prestaciones), **por lo que concurre la presunción de laboralidad** del artículo 156.3 de la Ley General de la Seguridad Social, que señala que *"se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar de trabajo".*

En el caso resuelto, la trabajadora prestaba sus servicios como técnico administrativo senior para una empresa, y lo hacía en **modalidad de teletrabajo los lunes, miércoles y viernes** con un horario flexible entre las 9:00 y las 19:00 horas. Disponía de una hora para comer, sin que ésta estuviera previamente fijada por la empresa.

Un día de febrero de 2022, la trabajadora fue encontrada muerta en su domicilio por un familiar, y la autopsia determinó que la causa de la muerte fue un **shock cardiogénico por infarto agudo de miocardio**, compatible con muerte natural ocurrida aproximadamente a las 15:00 horas. También constató que la trabajadora tenía el estómago vacío y que no presentaba lesiones cardiacas significativas previas.

El Supremo recoge en su sentencia que, como regla general, **no hay norma que impida que la presunción de laboralidad del artículo 156.3 de la Ley de la Seguridad Social sea aplicable a los accidentes sufridos por las personas teletrabajadoras**, y que la posibilidad de aplicar la presunción a dolencias de manifestación súbita como el infarto en los casos de teletrabajo tampoco está limitada. Por tanto, la cuestión se centró en si el hecho se produjo o no en tiempo de trabajo.

Carga de la prueba puede ser de la empresa o del trabajador

El tribunal destaca que la carga de la prueba es del empresario cuando la empresa concreta el espacio físico (en el caso, el domicilio) y el horario de trabajo es online (esto es, en conexión directa con un sistema central), ya que puede utilizar medios electrónicos o informáticos que determinen y precisen el control horario.

En cambio, añaden los magistrados, cuando el trabajo **pueda desarrollarse offline** (sin conexión o fuera de Internet), **la posibilidad de control empresarial está inhabilitada y, si el horario está indeterminado, corresponderá al trabajador, en principio, la carga de probar que el accidente se produjo en tiempo de trabajo**.

Pero en el caso examinado, aunque la modalidad prestacional del teletrabajo estaba más cercana al modelo sin conexión que al «online», el Supremo destaca que el tiempo de trabajo presentaba "un contorno impreciso que no puede ir en contra de quien, como la trabajadora, presta servicios en teletrabajo, con horario determinado y con una flexibilidad muy atenuada, jugando a su favor elementos determinantes que llevan a concluir que no consta que a las 15:00 horas estuviera descansando".

"Era la empresa y, en su caso, la Mutua de Accidentes, la que debían demostrar, mediante un control de la actividad laboral, que la trabajadora había terminado su jornada a las 15:00 horas o que había iniciado a esa hora la pausa para comer. No consta ni lo uno ni lo otro. Tampoco hay constancia de que la trabajadora comiera habitualmente a una hora determinada. Por otra parte, no hay rastro documental (…) de que, con relación a las condiciones del trabajo, el documento de control de la actividad fuera facilitado por la empresa a la trabajadora", añade el tribunal.

En cambio, sí que está acreditado –indica la resolución— *"**que falleció con el estómago vacío**, indicio que, vinculado a los antecedentes expuestos, **permite afirmar la cumplida acreditación del hecho base cualificado de que la trabajadora estaba en tiempo de trabajo**, y que a su vez aboca a la aplicación de la presunción de laboralidad del artículo 156.3 LGSS a los efectos de presumir la existencia de accidente de trabajo".*

"En el supuesto que examinamos, la duda razonable que expresa la sentencia recurrida sobre el hecho de que el fallecimiento ocurrido se produjera en tiempo de trabajo, no justifica que deba recaer la carga de la prueba de dicha circunstancia en la persona teletrabajadora. Concurren esas otras circunstancias que demuestran que, pese a la flexibilidad horaria, hay indicios sólidos y concluyentes que demuestran que la muerte sobrevino en tiempo de trabajo. Por tanto, queda expedita la aplicación de la presunción del artículo 156.3 de la LGSS, que podía haberse contrarrestado mediante la prueba en contrario", concluye el tribunal.

En consecuencia, la sentencia repone la sentencia dictada en primera instancia por el Juzgado de lo Social número 33 de Madrid, que estimó el recurso de la pareja de hecho de la fallecida y condenó a FREMAP MUTUA al pago de la prestación por muerte y supervivencia por el fallecimiento en accidente de trabajo, respondiendo subsidiariamente la Seguridad Social en caso de insolvencia de la mutua.

Actualidad del Poder Judicial

FIJA CRITERIO

ABUSO DE TEMPORALIDAD. El Tribunal Supremo fija criterio contra el abuso en la contratación temporal de personal laboral en las Administraciones públicas tras la sentencia de TJUE

Fecha: 12/05/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia TS de 11/05/2026

La sentencia del Pleno de la Sala Social del TS de fecha 11 de mayo de 2026, de conformidad con la sentencia del TJUE de 14 de abril de 2026 (asunto Obadal), argumenta que la contratación temporal de personal laboral por parte de las Administraciones públicas sin superar un procedimiento de acceso al empleo público sujeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad **no permite que esos trabajadores adquieran la condición de fijos como consecuencia directa del abuso en la temporalidad porque se vulnerarían la Constitución Española y el Estatuto Básico del Empleado Público y se impediría el acceso al empleo público de los restantes ciudadanos**.

Las medidas adecuadas para prevenir y reparar el abuso en la temporalidad y garantizar la eficacia de la Cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada son el abono de una indemnización calculada conforme a los criterios fijados en la citada sentencia del TJUE y la remisión del testimonio de la sentencia en la que se constate que se ha producido un abuso en la temporalidad a la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social para que inicie el correspondiente procedimiento sancionador.

Solamente cuando una persona haya participado en una prueba selectiva para la contratación de personal fijo y la haya superado pero no haya obtenido plaza porque el número de aspirantes que ha demostrado su capacitación sea superior al número de plazas ofertadas, si posteriormente suscribe contratos de duración determinada y se produce un abuso en la temporalidad, no resulta *contra legem* (contra ley) la conversión de ese contrato en una relación laboral fija porque esa persona ha participado en una prueba de acceso al empleo público fijo conforme a los requisitos de igualdad, mérito y capacidad y la ulterior vulneración de la Cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, que evidencia una necesidad estructural de trabajadores, obliga a dicha conversión.

La aplicación de la citada doctrina al caso concreto, en el que la actora había superado dicho proceso selectivo y posteriormente se había producido un abuso en la temporalidad, conlleva que se declare que su relación laboral es fija.

(*) El fallo de la sentencia se ha adelantado a las partes y su contenido íntegro se conocerá próximamente.

Actualidad del Poder Judicial

NEGOCIACIÓN CON LA EMPRESA

ADPTACIÓN JORNADA. La Sala de lo Social de Cantabria recuerda que la adaptación de jornada para conciliación familiar debe negociarse con la empresa

Una gerocultora que había pedido adaptar su jornada laboral acudió a la vía judicial pese a que la empresa le había ofrecido negociar distintas alternativas

Fecha: 13/05/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia todavía no publicada

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria ha revocado una sentencia del Juzgado de lo Social n.º 2 de Santander que estimó la demanda de una gerocultora que solicitaba reducir y adaptar su horario laboral para conciliar con su vida familiar, ya que tiene dos hijos de siete y ocho años.

En una sentencia recientemente notificada contra la que cabe recurso de casación para unificación de doctrina, la Sala de lo Social resuelve el recurso de suplicación presentado por la empresa y explica que la adaptación de la jornada solicitada por la trabajadora y que se recoge en el Estatuto de los Trabajadores debe producirse después de una negociación entre las dos partes.

En este caso, la empresa rechazó la propuesta de la trabajadora al considerarla "inviable", pero a continuación le propuso una negociación de distintas alternativas. Esa negociación no se produjo por causa no imputable a la empresa y la gerocultora acudió a la vía judicial.

Este caso se diferencia de otro resuelto recientemente por el Tribunal Supremo en el que se estimó el recurso de un trabajador que solicitaba la adaptación de su jornada laboral porque fue la empresa la que le negó la petición y no le ofreció iniciar el proceso negociador, a diferencia del supuesto que resuelve la Sala de Cantabria, en el que sí hubo voluntad de negociar.

Trabaja a turnos

La mujer, que trabaja en una residencia de ancianos, está a turnos y en su petición a la empresa solicitaba reducir una hora el tiempo de trabajo y que su jornada siempre fuera de mañana.

Sin embargo, la empresa respondió que la reducción de una hora se podía llevar a cabo en los turnos que venía haciendo la trabajadora, esto es, dentro de su jornada ordinaria, tal y como establece el artículo 37.6 y 37.7 del Estatuto de los Trabajadores.

Entonces, la mujer acudió a otro artículo del Estatuto de los Trabajadores, el 34.8, para solicitar la adaptación de su jornada, a lo que la empresa respondió que era "inviable" la propuesta planteada porque "supondría alterar la organización de turnos vigente en el centro, implicando así una presencia desequilibrada entre turnos y necesidades del centro".

No obstante, la empresa manifestó expresamente que invitaba a la trabajadora a la negociación. "Quedamos a su disposición por si usted desea plantear una alternativa a su solicitud con una secuencia de turnos que pueda ser compatible con la organización del centro, para lo cual dispone de quince días en los que la empresa negociará con usted las distintas alternativas que pueda presentar", señaló en su escrito de respuesta a la empleada

Proceso de negociación obligatorio

Pues bien, la Sala pone el foco en ese ofrecimiento y explica que el Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho de estos a "adaptar la duración y distribución de la jornada" para "hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y personal", pero añade que ese derecho "está sometido al proceso de negociación".

“El artículo 34.8 dispone un auténtico proceso de negociación obligatorio para las partes y con un verdadero intercambio de propuestas y contrapropuestas, a fin de acercar los intereses enfrentados de la empresa y de la persona trabajadora”, añade.

Así, en el caso enjuiciado, la empresa manifestó su voluntad de abrir la negociación. El tribunal señala que ofreció “una alternativa real más allá de una respuesta genérica y manifestó la voluntad de llegar a un acuerdo favorable para ambas partes”.

Por tanto, “dado que la empresa intentó abrir el debate con la otra parte, con miras a resolver la controversia, sin que a aquella pueda imputarse tal omisión del periodo negociador, procede estimar el recurso”.

Sentencia del Tribunal Supremo

La Sala se refiere en su sentencia a un caso resuelto recientemente por el Tribunal Supremo en el que el empresario negó la adaptación solicitada por un trabajador y no abrió un periodo negociador, a diferencia del caso que ha resuelto la Sala de Cantabria.

El Supremo señala en su resolución que el empresario puede aceptar la propuesta de adaptación del trabajador sin dilación, por lo que no existiría negociación alguna, aunque “la generalidad de los supuestos comportará abrir este periodo negociador”.

Añade la sentencia que el legislador ha configurado este periodo de negociación “no como un mero trámite, sino como una verdadera negociación tendente a conseguir un acuerdo”.

“Por tanto -continúa el Supremo- presentada la solicitud de adaptación de jornada por un trabajador, la empresa está obligada por ley a abrir un periodo negociador”.

“La norma no le autoriza a dar respuesta directa con una decisión negativa, aunque sea motivada, ni siquiera con propuestas alternativas, pues estaría eludiendo la obligada apertura del periodo negociador que la norma erige como un elemento dinámico integrante del derecho a la adaptación de jornada”, añade el alto tribunal.

Sentencia del TSJUE

ACCESO

PRESTACIONES SOCIALES. Acceso a las prestaciones sociales y al empleo: un requisito de residencia de diez años constituye una discriminación indirecta contra los beneficiarios de protección internaciona

Fecha: 07/05/2026 Fuente: web del TSJUE Enlace: Asunto C-747/22

> A un nacional extranjero beneficiario de protección subsidiaria en Italia le fue retirada la «renta garantizada de ciudadanía» (prestaciones sociales acompañadas de un programa de inserción profesional) después de que una comprobación administrativa revelara que no cumplía el requisito de residencia de al menos diez años en el territorio nacional establecido en el Derecho italiano. El interesado recurrió esta resolución ante un tribunal italiano, el cual consultó al Tribunal de Justicia para determinar si este requisito constituía una discriminación indirecta contra los nacionales extranjeros. El Tribunal de Justicia declara que la concesión de la «renta garantizada de ciudadanía» está comprendida en el ámbito del principio de igualdad entre los beneficiarios de la protección internacional y los nacionales del propio Estado, tanto en materia de acceso al empleo como del derecho a unos ingresos mínimos. Aunque este requisito se aplica por igual a todas las personas, afecta principalmente a los no nacionales. Esta diferencia de trato no está justificada por el hecho de que, según el Gobierno italiano, la concesión de la «renta garantizada de ciudadanía» suponga una carga administrativa y económica considerable. Por lo tanto, constituye una discriminación indirecta prohibida por el Derecho de la Unión.

Un beneficiario de protección subsidiaria, que residía legalmente en Italia desde 2011, percibía la «renta garantizada de ciudadanía», una prestación social acompañada de medidas de inserción profesional y social. La concesión de esta prestación estaba supeditada a un requisito de residencia de al menos diez años en el territorio italiano, de los cuales los dos últimos de forma ininterrumpida.

A raíz de una verificación, el Instituto Nacional de Previsión Social (INPS) comprobó que el interesado no cumplía el mencionado requisito. En consecuencia, puso fin al pago de la asignación a este beneficiario y exigió la devolución de las cantidades indebidamente percibidas.

El interesado recurrió esta resolución ante un tribunal italiano, alegando que el requisito de residencia de diez años constituía una discriminación indirecta, ya que los nacionales italianos podían cumplirlo con mayor facilidad. Por su parte, el INPS argumentó que esta renta no estaba destinada a cubrir una necesidad básica, sino que formaba parte de las políticas de empleo y de integración, lo que justificaba la exigencia de un vínculo real con el territorio italiano.

Al considerar que este requisito era potencialmente discriminatorio y desproporcionado, el juez nacional planteó una cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia para determinar su conformidad con el Derecho de la Unión.

El Tribunal de Justicia constata, en primer término, que **la «renta garantizada de ciudadanía» constituye a la vez una medida de acceso al empleo, sujeta al principio de igualdad entre beneficiarios de protección internacional y nacionales del propio Estado, 1 y una prestación social básica, en forma de apoyo para unos ingresos mínimos, también cubierta por este mismo principio.**

En segundo término, aunque **el requisito de residencia de diez años** se aplica de manera idéntica a los ciudadanos del Estado miembro y a los beneficiarios de protección internacional, **afecta principalmente a los no nacionales y constituye una discriminación indirecta de estos últimos, que está prohibida, en principio**.

En tercer término, el Tribunal de Justicia considera que **este requisito no está objetivamente justificado** por el hecho de que la concesión de la «renta garantizada de ciudadanía» suponga, según el Gobierno

italiano, una carga administrativa y económica considerable, lo que a su entender justifica reservar esta concesión únicamente a las personas bien integradas en la comunidad nacional.

A este respecto, el Tribunal de Justicia señala que la concesión de prestaciones sociales a una persona implica los mismos costes para la institución de que se trate, con independencia de que esa persona sea un beneficiario de protección internacional o un nacional del Estado miembro de que se trate.

Además, por lo que respecta a las medidas de acceso al empleo y a las prestaciones sociales básicas, como la «renta garantizada de ciudadanía», el Derecho de la Unión confiere a los beneficiarios de protección internacional un derecho a la igualdad de trato, y no permite a los Estados miembros establecer requisitos o limitaciones adicionales a los previstos por el legislador de la Unión. Pues bien, el Derecho de la Unión no contempla la duración de la estancia en el territorio de un Estado miembro como un criterio para la concesión de las prestaciones en cuestión a estos beneficiarios.

Asimismo, supeditar la concesión de dichas prestaciones a un requisito de residencia de diez años en el Estado miembro de que se trate es contrario al objetivo del Derecho de la Unión de garantizar un nivel mínimo de prestaciones a los beneficiarios de protección internacional, cuyo estatuto, por su propia naturaleza, no es permanente y puede ser revocado, lo que supone, en su caso, la devolución de la persona de que se trate a su país de origen.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. CONSTRUCCIÓN. Resolución de 30 de abril de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del VIII Convenio colectivo General del sector de la construcción. (BOE 12/05/2026)

ESTATAL. DERIVADOS DEL CEMENTO. Resolución de 28 de abril de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta por la que se aprueba la tabla salarial definitiva de remuneraciones mínimas sectoriales para 2025 y la tabla salarial base de 1 de enero de 2026 del IX Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento. (BOE 09/05/2026)

CATALUNYA. SECTOR CAVA I VINS ESPUMOSOS. Resolució EMT/1385/2026, de 28 d'abril, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord parcial del Conveni col·lectiu de treball del sector del cava i dels vins escumosos de Catalunya (codi de conveni núm. 79000755011994). (DOGC 12/05/2026)

CATALUNYA. OFICINES I DESPATXOS. Resolució EMT/1432/2026, de 6 de maig, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector d'oficines i despatxos de Catalunya per als anys 2025-2027 (codi de conveni núm. 79000375011994). (DOGC 14/05/2026)

TARRAGONA. PASTISSERIA. Taules salarials del Conveni col·lectiu de treball del sector d'elaboració i venda de pastisseria, confiteria, brioixeria i rebosteria de la província de Tarragona per a l'any 2026. Codi conv. 43000215011994. (BOT 12/05/2026)

CÁDIZ. ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS PRIVADOS. Convenio o acuerdo: establecimientos sanitarios de carácter privado. (DOC 11/05/2026)

CÓRDOBA. METAL. Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio del Metal de resolución de la consulta planteada acerca de la interpretación del Convenio Colectivo en lo relativo al régimen del día de asuntos propios y su incidencia en el devengo del Incentivo de Rendimiento Normal. (BOC 14/05/2026)

JAÉN. ACEITE. Colectivo de Trabajo de ámbito sectorial para las Industrias del Aceite y sus derivados, y aderezo y relleno de aceituna de la Provincia de Jaén. (BOJ 08/05/2026)

SEVILLA. PASTELERÍA. Tablas salariales para los años 2025 y 2026 del Convenio Colectivo del sector de confitería, pastelería, bollería, tortas, mazapanes y otros productos de desayuno. (BOS 08/05/2026)

SEVILLA. LIMPIEZA DE EDIFICIOS. Acta de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del sector de limpieza de edificios y locales. (BOS 08/05/2026)