Índice

Boletines oficiales

BONO CULTURAL. Real Decreto 401/2026, de 20 de mayo, por el que se establecen las normas reguladoras del Bono Cultural Joven. pág. 3

EMPLEADAS DEL HOGAR. FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. Resolución de 8 de mayo de 2026, de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establece el proceso de autoevaluación y certificación de la formación en materia preventiva realizada por las personas trabajadoras en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. pág. 4

Sentencias

CLÁUSULA DE MANTENIMIENTO DE EMPLEO Y DESPIDO DE TRABAJADORES

ERTE COVID-19. DEVOLUCIÓN DE COTIZACIONES. ERTE COVID-19 y cláusula de salvaguarda del empleo: el Tribunal Supremo confirma que la devolución de cuotas exoneradas debe ser íntegra cuando el ERTE afecta a toda la plantilla pág. 6

La devolución de las cotizaciones exoneradas alcanza a la totalidad del expediente, no solo a los trabajadores despedidos.

RESOLUCIÓN DEL CONTRATO CON DERECHO A INDEMNIZACIÓN

CONTRATO FORMATIVO. El TSJ de Madrid avala un contrato formativo en RTVE pese a la autonomía y elevada carga de trabajo de la empleada

La Sala concluye que el teletrabajo, la realización de funciones con autonomía o una mayor responsabilidad no bastan por sí solos para acreditar fraude de ley ni transformar el vínculo en una relación laboral indefinida. pág. 9

IMPLANTACIÓN DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

DESPIDO OBJETIVO. El TSJ de Castilla y León valida el despido objetivo de una traductora por la pérdida de demanda derivada de la irrupción de la inteligencia artificial en el sector»

La Sala de lo Social confirma que la transformación del mercado de la traducción por efecto de los traductores automáticos y la IA, unida a pérdidas contables acreditadas y a un descenso continuado de la cifra de negocios, constituye causa económica y productiva suficiente para justificar la extinción del contrato al amparo del artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores pág. 12

ARRENDAMIENTO DE INDUSTRIA

SUCESIÓN DE EMPRESA. El Tribunal Supremo declara que la reversión de un complejo turístico totalmente equipado al propietario constituye sucesión de empresa aunque éste decida cesar la actividad y vender los apartamentos pág. 14

La recuperación de un complejo turístico totalmente equipado obliga al nuevo propietario a asumir la plantilla aunque decida cesar la explotación hotelera y vender los apartamentos.

PERSONA CONTRATADA PERCIBE PRESTACIONES INCOMPATIBLES CON EL TRABAJO
INFRACCIONES Y SANCIONES. El Tribunal Supremo descarta la infracción muy grave del art. 23.1.a LISOS cuando la ayuda percibida por la trabajadora era potencialmente compatible con el empleo
El Supremo aclara que la infracción muy grave por empleo de perceptores de prestaciones incompatibles exige analizar la naturaleza y compatibilidad real de la ayuda recibida, aunque el empresario desconozca su percepción.
pág. 17

NUEVA ADJUDICATARIA
PACTO DE FIN DE HUELGA. El Tribunal Supremo niega eficacia vinculante a un pacto de fin de huelga frente a la nueva adjudicataria del transporte sanitario en Aragón
El Supremo limita la transmisión de pactos de fin de huelga a la nueva adjudicataria cuando las obligaciones nunca llegaron a integrarse en la empresa saliente.
pág. 20

Sentencia del TSJUE

MINEROS
PENSIÓN POR JUBILACIÓN. Pensiones de jubilación: los Estados miembros deben tener en cuenta, a efectos del cálculo de la pensión, las ventajas específicas vinculadas al ejercicio de determinadas actividades en otros Estados miembros
pág. 24

Actualidad

PROPUESTA CCOO y UGT
Se ha publicado la propuesta sindical unitaria
Con esta plataforma unitaria queremos completar nuestra agenda sindical en cuatro ejes que entendemos estratégicos para consolidar un paquete de reformas estructurales que caminan hacia la justicia social.
pág. 25

Actualidad INSS

GUÍA TÉCNICA
SERVICIO HOGAR FAMILIAR. El INSST publica la Guía Técnica para la prevención de riesgos laborales en el servicio del hogar familiar y el Protocolo de actuación frente a violencia y acoso en el servicio del hogar familiar
pág. 26

Recuerda que ….

DIRECTIVA NO TRANSPUESTA
IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES. La Directiva (UE) 2023/970, de 10 de mayo, sobre refuerzo de la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, publicada en el DOUE el 17 de mayo de 2023 y en vigor desde el 6 de junio de 2023, debe ser objeto de transposición por los Estados miembros, a más tardar, el 7 de junio de 2026
pág. 27

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

pág. 29

Boletines oficiales

Núm. 124

BONO CULTURAL. Real Decreto 401/2026, de 20 de mayo, por el que se establecen las normas reguladoras del Bono Cultural Joven.

El Real Decreto 401/2026 regula, con carácter indefinido, el régimen jurídico del programa "Bono Cultural Joven", destinado a fomentar el acceso de la juventud a la cultura y reforzar el sector cultural en España.

1. Objeto de la norma

La finalidad principal de la norma es establecer las bases reguladoras del programa de ayudas "Bono Cultural Joven", previsto en la disposición adicional centésima cuarta de la Ley 31/2022, de Presupuestos Generales del Estado para 2023. El programa tiene como objetivo facilitar el acceso y la participación de los jóvenes en actividades y productos culturales.

Asimismo, el real decreto consolida el carácter permanente del Bono Cultural Joven y sustituye la regulación anterior contenida en el Real Decreto 191/2023.

2. Qué regula

La norma regula de forma integral:

- El régimen jurídico del Bono Cultural Joven.
- Las condiciones de concesión de las ayudas.
- Los requisitos de las personas beneficiarias.
- El procedimiento de adhesión de entidades culturales.
- Las actividades y gastos subvencionables.
- El sistema de pago mediante tarjeta prepago.
- Los mecanismos de control, justificación, reintegro y sanción.
- El tratamiento de datos personales vinculado a la gestión del programa.

Principales novedades

Entre las principales modificaciones respecto de la regulación anterior destacan:

- La incorporación de nuevos productos y actividades subvencionables vinculados a la creación cultural, como:
  - cursos presenciales y en línea sobre materias culturales,
  - instrumentos musicales,
  - cámaras fotográficas,
  - programas informáticos para creación artística,
  - material artístico y creativo.
- La posibilidad de optar entre:
  - un modelo de gasto distribuido en tres categorías tradicionales; o
  - una modalidad única de hasta 400 euros destinada íntegramente a formación cultural y medios de creación artística.

Cuantía de la ayuda

El Bono Cultural Joven mantiene una cuantía máxima de 400 euros por beneficiario, concedida por una sola vez y con carácter personal e intransferible.

Gastos subvencionables

La ayuda puede destinarse, entre otros, a:

- entradas para espectáculos culturales y audiovisuales,
- libros y publicaciones,
- videojuegos,

- plataformas digitales,
- cursos culturales,
- instrumentos musicales y medios de creación artística.

Quedan excluidos, entre otros:

- espectáculos deportivos,
- moda,
- gastronomía,
- productos de artesanía,
- libros de texto,
- hardware y consumibles informáticos,
- productos pornográficos o calificados "X".

3. A quién va dirigido

La norma se dirige principalmente a:

Personas beneficiarias

Podrán acceder al Bono Cultural Joven las personas físicas que:

- cumplan 18 años durante el año de publicación de la convocatoria;
- tengan nacionalidad española o residencia legal en España.

También podrán beneficiarse:

- solicitantes de asilo,
- beneficiarios de protección temporal,
- personas extranjeras extuteladas en trámite de residencia.

Entidades adheridas

La norma también afecta a:

- empresas,
- autónomos,
- entidades culturales,
- plataformas digitales,
- establecimientos y operadores culturales,

que deseen adherirse al programa para comercializar productos y servicios subvencionables.

4. Entrada en vigor

El real decreto entra en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», es decir, el 22 de mayo de 2026.

BOE Núm. 118

EMPLEADAS DEL HOGAR. FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. Resolución de 8 de mayo de 2026, de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establece el proceso de autoevaluación y certificación de la formación en materia preventiva realizada por las personas trabajadoras en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

1. Objeto de la norma

La resolución tiene por objeto establecer las actividades de formación en materia de prevención de riesgos laborales dirigidas a las personas trabajadoras del servicio del hogar familiar, así como regular el sistema de autoevaluación y el procedimiento de certificación de dicha formación.

La norma desarrolla lo previsto en el Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, relativo a la protección de la seguridad y salud en el ámbito del servicio del hogar familiar.

2. Qué regula

La resolución regula principalmente:

- Las actividades formativas obligatorias en prevención de riesgos laborales para las personas trabajadoras del hogar familiar.
- Las áreas de riesgo objeto de formación, identificando siete actividades específicas:
  - tareas de limpieza,
  - preparación y servicio de comidas y bebidas,
  - conducción de vehículos,
  - cuidado de personas,
  - trabajo nocturno o régimen interno,
  - trato con mascotas,
  - trabajos de jardinería.
- La utilización de la plataforma e-learning eFundae, gestionada por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (Fundae), como medio para impartir la formación.
- El sistema de autoevaluación del aprendizaje, que deberá realizarse a través de la propia plataforma y mediante controles de seguimiento de la actividad formativa.
- El régimen de certificación de la formación, distinguiendo entre:
  - certificado de participación, para quienes completen al menos el 75 % de los controles de seguimiento;
  - diploma de aprovechamiento, cuando además se supere positivamente el 75 % de las evaluaciones.

3. A quién va dirigida

La norma va dirigida principalmente a:

- las personas trabajadoras incluidas en la relación laboral especial del servicio del hogar familiar; y
- las personas empleadoras del ámbito doméstico, en cuanto responsables de garantizar condiciones adecuadas de seguridad y salud laboral.

Asimismo, afecta a las entidades públicas implicadas en la gestión y certificación de la formación preventiva, especialmente al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y a Fundae.

4. Entrada en vigor

La resolución produce efectos desde el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Dado que fue publicada el 15 de mayo de 2026, su entrada en vigor se produjo el 16 de mayo de 2026.

Sentencia

CLÁUSULA DE MANTENIMIENTO DE EMPLEO Y DESPIDO DE TRABAJADORES

ERTE COVID-19. DEVOLUCIÓN DE COTIZACIONES. ERTE COVID-19 y cláusula de salvaguarda del empleo: el Tribunal Supremo confirma que la devolución de cuotas exoneradas debe ser íntegra cuando el ERTE afecta a toda la plantilla

La devolución de las cotizaciones exoneradas alcanza a la totalidad del expediente, no solo a los trabajadores despedidos.

Fecha: 15/04/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia TS de 15/04/2026

SÍNTESIS: El Tribunal Supremo, en sentencia de 15 de abril de 2026, ha fijado doctrina sobre la cláusula de salvaguarda del empleo vinculada a los ERTE COVID-19.
El caso afectaba a una empresa de hostelería con dos centros de trabajo que tramitó un único ERTE para toda la plantilla y posteriormente despidió a cinco trabajadores tras el cierre de uno de los locales.
La empresa defendía que solo debía devolver las exoneraciones correspondientes a los empleados despedidos, al entender que el otro centro mantuvo íntegramente el empleo.
Sin embargo, el Supremo confirma el criterio de la TGSS y declara que, cuando el ERTE afecta a toda la plantilla, el incumplimiento del compromiso de mantenimiento del empleo obliga a reintegrar la totalidad de las cotizaciones exoneradas, y no únicamente las relativas a los trabajadores despedidos.
La Sala establece como doctrina casacional que la devolución de cuotas debe afectar al conjunto del expediente de ERTE en el que estén incluidos los trabajadores despedidos, ya abarque uno o varios centros de trabajo o a toda la empresa.
La sentencia refuerza una interpretación estricta de la disposición adicional sexta del RDL 8/2020 y limita la devolución parcial de cuotas a aquellos supuestos en que el ERTE estuviera circunscrito desde el inicio a un centro de trabajo concreto o a un colectivo determinado.

ANTECEDENTES Y HECHOS DEL CASO

- La sentencia del Tribunal Supremo nº 458/2026, de 15 de abril de 2026 (rec. 270/2023), resuelve un recurso de casación interpuesto por la mercantil **ATEIC Asistencia Técnica Ingeniería Construcción, S.L.** frente a una resolución de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) que le exigía reintegrar la totalidad de las cuotas exoneradas durante un ERTE COVID-19.
- La empresa tenía dos centros de trabajo dedicados a hostelería japonesa ("Art Sushi" y "Poke"), aunque ambos compartían un único CIF y un único Código de Cuenta de Cotización (CCC).
- El 14 de marzo de 2020 inició un ERTE por fuerza mayor derivado del COVID-19 que afectó a la totalidad de la plantilla, integrada por doce trabajadores.
- Posteriormente:
  - El 6 de mayo de 2020 la empresa despidió a cinco trabajadores incluidos en el ERTE, alegando causas objetivas derivadas del cierre de uno de los locales ("Poke").
  - La empresa sostuvo que esos trabajadores pertenecían exclusivamente al centro cerrado y que, por ello, las exoneraciones de cuotas solo debían perderse respecto de esos empleados y no respecto del resto de la plantilla reincorporada al otro centro de trabajo.
  - La TGSS acordó el reintegro íntegro de las cotizaciones exoneradas correspondientes al período comprendido entre el 14 de marzo y el 31 de julio de 2020, al considerar incumplida la cláusula de mantenimiento del empleo prevista en la disposición adicional sexta del RDL 8/2020.
- El Tribunal Superior de Justicia de Galicia confirmó la actuación administrativa y desestimó el recurso contencioso-administrativo de la empresa.

Objeto del recurso de casación

El interés casacional fijado por el Tribunal Supremo consistía en determinar:

- si la pérdida del derecho a las exenciones en cotizaciones derivadas de un ERTE COVID-19 debía afectar únicamente a los trabajadores despedidos de un centro de trabajo concreto o, por el contrario, a todos los trabajadores incluidos en el expediente de regulación temporal de empleo.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

El Tribunal Supremo desestima el recurso de casación y confirma íntegramente la sentencia del TSJ de Galicia y la resolución de la TGSS.

Doctrina casacional fijada

La Sala fija la siguiente doctrina:

- "de la disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020 se desprende que la pérdida del derecho a las exenciones en materia de cotizaciones por situación extraordinaria de ERTE y el consiguiente deber de reintegro de las cantidades exoneradas debe afectar al expediente en que estén incluidos los trabajadores despedidos, ya se refiera a uno o más centros de trabajo, ya sea al conjunto de la empresa".

En consecuencia:

- Si el ERTE afectó a toda la plantilla, la devolución debe ser total.
- Solo cabría una devolución parcial o "nominal" cuando el ERTE estuviera limitado a un concreto centro de trabajo o colectivo específico.

Fundamentos jurídicos de la decisión

1. Interpretación literal de la disposición adicional sexta del RDL 8/2020

El Tribunal Supremo centra su razonamiento en la literalidad de la norma:

- El compromiso de mantenimiento del empleo se incumple cuando se produce "el despido o extinción de los contratos de cualquiera de las personas afectadas por dichos expedientes".
- El elemento decisivo no es el centro de trabajo, sino el alcance del expediente de ERTE.

Por ello, el Supremo distingue dos escenarios:

- **ERTE limitado a un centro de trabajo:** la obligación de mantenimiento se circunscribe a ese ámbito.
- **ERTE que afecta a toda la empresa:** el compromiso alcanza a toda la plantilla incluida en el expediente.

En el caso concreto, el ERTE comprendía a los doce trabajadores de la empresa. El despido de cinco de ellos implicó automáticamente el incumplimiento íntegro de la cláusula de salvaguarda del empleo.

2. Rechazo de la tesis de la devolución parcial

La empresa defendía que únicamente debía devolver las cuotas correspondientes a los trabajadores despedidos del centro cerrado.

El Tribunal rechaza esta interpretación por varias razones:

- El expediente era único para toda la empresa.
- Existía un único CCC y un único CIF para ambos centros.
- No constaba acreditado de forma fehaciente que los despedidos estuvieran adscritos exclusivamente al local clausurado.

3. Valor limitado de la consulta de la Dirección General de Trabajo

La recurrente invocó una resolución de la Dirección General de Trabajo de 5 de mayo de 2021 que admitía devoluciones parciales vinculadas a determinados centros de trabajo.

El Supremo considera que dicha consulta:

- Fue posterior a los hechos litigiosos.
- No era aplicable automáticamente al caso.
- Solo podría operar cuando el ERTE estuviese limitado a un concreto centro de trabajo, circunstancia que aquí no concurría.

4. Inaplicación retroactiva del RDL 32/2021

La empresa también alegó el posterior RDL 32/2021, que introdujo una regulación más favorable, permitiendo que el reintegro afecte únicamente al trabajador respecto del cual se incumple la cláusula.

El Tribunal Supremo rechaza igualmente este argumento porque:

- Esa reforma es posterior a los hechos.
- También es posterior a la resolución administrativa impugnada.
- No puede aplicarse retroactivamente.

> **Artículos**
> **Disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020.** Es la norma central del litigio. Regula:
> - La cláusula de salvaguarda del empleo.
> - La obligación de mantener el empleo durante seis meses.
> - La consecuencia jurídica del incumplimiento: reintegro de las cotizaciones exoneradas.
>
> El Supremo interpreta que el reintegro afecta al conjunto del expediente cuando el ERTE comprende a toda la plantilla.
> **Artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020.** Regula los ERTE por fuerza mayor COVID-19 y las medidas excepcionales vinculadas a la pandemia. La empresa se acogió precisamente a este régimen extraordinario para obtener las exoneraciones de cuotas.
> **Artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.** Es la base legal general de los ERTE de suspensión y reducción de jornada a la que remite el art. 22 del RDL 8/2020.

Sentencia

RESOLUCIÓN DEL CONTRATO CON DERECHO A INDEMNIZACIÓN

CONTRATO FORMATIVO. El TSJ de Madrid avala un contrato formativo en RTVE pese a la autonomía y elevada carga de trabajo de la empleada

La Sala concluye que el teletrabajo, la realización de funciones con autonomía o una mayor responsabilidad no bastan por sí solos para acreditar fraude de ley ni transformar el vínculo en una relación laboral indefinida.

Fecha: 11/03/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia TSJ de Madrid de 11/03/026

SÍNTESIS: El Tribunal Superior de Justicia de Madrid **ha confirmado la validez de un contrato formativo** suscrito por RTVE con una trabajadora del área de comunicación, **descartando que existiera fraude de ley pese a que la empleada alegaba autonomía funcional, teletrabajo, exceso de carga de trabajo y realización de funciones equivalentes a las del resto de la plantilla**.

La Sala considera acreditado que el contrato mantenía una verdadera finalidad formativa, al existir plan de formación, tutora designada y seguimiento de las prácticas, concluyendo que circunstancias como el teletrabajo parcial o una mayor responsabilidad no bastan por sí solas para transformar el vínculo en indefinido.

Asimismo, el TSJ rechaza la existencia de vulneración de derechos fundamentales y de desconexión digital, al entender que las comunicaciones efectuadas al teléfono personal de la trabajadora fueron puntuales, organizativas y no acreditaron perjuicio efectivo. Sí mantiene, no obstante, la condena a RTVE al abono de vacaciones no disfrutadas.

HECHOS

- La trabajadora fue contratada por RTVE mediante un contrato formativo para la obtención de práctica profesional, con duración determinada entre el 1 de diciembre de 2023 y el 30 de noviembre de 2024. Prestaba servicios en el Departamento de Comunicación-Prensa, desarrollando tareas relacionadas con notas de prensa, atención a medios, cobertura de eventos y gestión de contenidos corporativos.
- El contrato incorporaba un plan formativo individualizado y una tutora responsable del seguimiento profesional. Además, constaba una evaluación intermedia del grado de cumplimiento de las actividades formativas.
- Durante la relación laboral, la trabajadora sostuvo que:
  - realizaba funciones idénticas a las del resto de la plantilla;
  - trabajaba con gran autonomía;
  - soportaba una carga de trabajo elevada;
  - realizaba horas extraordinarias;
  - teletrabajaba dos días por semana;
  - incluso enseñaba determinadas tareas a otros trabajadores.
- También denunció incidencias en el registro horario, mala relación con una compañera administrativa y vulneración del derecho a la desconexión digital por comunicaciones efectuadas en su teléfono personal.
- El 25 de septiembre de 2024 RTVE comunicó la extinción del contrato por expiración del término pactado, con efectos de 30 de noviembre de 2024.
- La trabajadora impugnó la extinción alegando que el contrato formativo era fraudulento y que, en realidad, existía una relación laboral ordinaria e indefinida.

Objeto del recurso de suplicación

La trabajadora recurrió la sentencia del Juzgado de lo Social nº 18 de Madrid solicitando:

- la declaración de nulidad o improcedencia del despido;
- que se reconociera el fraude de ley en el contrato formativo;
- indemnización por vulneración de derechos fundamentales;
- diferencias salariales;
- compensación por desconexión digital y horas extraordinarias.

Fundamentó el recurso en que el contrato carecía de auténtico contenido formativo porque:

- trabajaba de forma autónoma;
- asumía funciones ordinarias estructurales;
- tenía una carga de trabajo superior a la de otras compañeras;
- realizaba teletrabajo;
- impartía formación a otros trabajadores.

RTVE también recurrió, aunque únicamente respecto de la condena relativa a vacaciones no disfrutadas.

FALLO DEL TRIBUNAL

El TSJ de Madrid desestima íntegramente ambos recursos y confirma la sentencia de instancia.

La Sala concluye que:

- el contrato formativo era válido y real;
- no existió fraude de ley;
- la extinción obedeció legítimamente a la finalización del contrato temporal;
- no hubo vulneración de derechos fundamentales;
- tampoco se acreditó vulneración del derecho a la desconexión digital.

Asimismo, mantiene la condena a RTVE al pago de vacaciones no disfrutadas por no haberse acreditado suficientemente el abono efectivo.

La resolución no fija doctrina al tratarse de un recurso de suplicación.

Argumentos jurídicos del Tribunal

A) El contrato formativo no era fraudulento

La cuestión central del litigio consistía en determinar si el contrato formativo ocultaba realmente una relación laboral ordinaria.

El TSJ rechaza esta tesis y considera acreditado que existía un verdadero contenido formativo porque:

- había un plan formativo concreto;
- existía tutora designada;
- se realizaba seguimiento de las prácticas;
- las funciones guardaban relación con la titulación de la trabajadora;
- no se acreditó que hubiese desaparecido la finalidad formativa del contrato.

La Sala enfatiza especialmente que no basta para apreciar fraude de ley con alegar:

- autonomía en el desempeño;
- teletrabajo parcial;
- carga elevada de tareas;
- responsabilidad funcional;
- o incluso colaboración en la formación de otros empleados.

Para el Tribunal, esas circunstancias, por sí solas, no desnaturalizan automáticamente un contrato formativo si continúa existiendo una finalidad práctica y de aprendizaje vinculada a la titulación de la trabajadora.

B) El recurso pretendía una nueva valoración de la prueba

- El TSJ insiste en que el recurso de suplicación no permite reconstruir libremente los hechos probados ni sustituir el criterio del juzgador de instancia.
- Buena parte de las alegaciones de la trabajadora exigían reinterpretar correos, testimonios y documentos para alcanzar conclusiones distintas a las del juzgado, lo que excede los límites del artículo 193 LRJS.

C) No existió vulneración de derechos fundamentales

La Sala descarta la existencia de acoso o hostigamiento empresarial porque:

- no existía prueba objetiva suficiente;
- las alegaciones eran genéricas;
- no se acreditó conducta empresarial vulneradora de derechos fundamentales.

D) Derecho a la desconexión digital

La trabajadora denunciaba que RTVE utilizaba su teléfono personal para comunicaciones laborales.

Sin embargo, el Tribunal considera irrelevantes las dos únicas comunicaciones acreditadas:

1. aviso de cancelación de una rueda de prensa;
2. información organizativa sobre reincorporación tras vacaciones.

La Sala entiende que:

- fueron comunicaciones puntuales;
- realizadas en horario razonable;
- con finalidad meramente organizativa;
- y aceptadas inicialmente por la trabajadora.

Además, no se acreditó daño efectivo derivado de dichas comunicaciones.

Artículos

Artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores. Regula el contrato formativo para la obtención de práctica profesional. El TSJ lo aplica para analizar si la relación laboral mantenía verdadera finalidad formativa o si existía fraude de ley.

Artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores. Regula la extinción del contrato por expiración del tiempo convenido. El Tribunal concluye que la extinción fue válida porque el contrato temporal era lícito.

Jurisprudencia citada

La sentencia se apoya en abundante doctrina del Tribunal Supremo sobre:

- límites del recurso de suplicación;
- valoración de la prueba;
- imposibilidad de sustituir el criterio del juzgador de instancia.

Entre otras:

- STS 21 de diciembre de 2021, rec. 143/2020;
- STS 2 de junio de 2022, rec. 230/2021;
- STS 24 de octubre de 2017, rec. 107/2017.

Sentencia

IMPLANTACIÓN DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

DESPIDO OBJETIVO. El TSJ de Castilla y León valida el despido objetivo de una traductora por la pérdida de demanda derivada de la irrupción de la inteligencia artificial en el sector»

La Sala de lo Social confirma que la transformación del mercado de la traducción por efecto de los traductores automáticos y la IA, unida a pérdidas contables acreditadas y a un descenso continuado de la cifra de negocios, constituye causa económica y productiva suficiente para justificar la extinción del contrato al amparo del artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores

Fecha: 15/09/2025 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia TSJ de Castilla León de 15/09/2025

SÍNTESIS: La IA puede justificar un despido objetivo si provoca pérdidas reales en la empresa
El TSJ de Castilla y León, en sentencia de 15 de septiembre de 2025, ha confirmado **la procedencia de un despido objetivo en una empresa de traducción afectada por el auge de los traductores automáticos y la inteligencia artificial**.
La Sala considera acreditado que la implantación masiva de herramientas de IA en el mercado **provocó una reducción continuada de clientes**, descenso de ventas y pérdidas económicas, al pasar muchos usuarios a realizar las traducciones por sus propios medios.
El Tribunal aclara que la IA no constituye por sí sola causa válida de despido. Lo determinante es que exista una situación económica negativa real, medible y acreditada derivada de la transformación tecnológica del sector. **En consecuencia, la mera sustitución de trabajadores para ganar eficiencia o reducir costes no bastaría sin acreditar causas económicas, organizativas o productivas suficientes.**
La resolución refuerza la idea de que la automatización y la IA pueden integrar las causas objetivas del art. 52.c) ET cuando tengan un impacto económico efectivo sobre la actividad empresarial.

HECHOS

- La trabajadora prestaba servicios desde 2007 para Traductores e Intérpretes Eurotext, S.L., empresa dedicada a traducción e interpretación. La empresa le comunicó despido objetivo con efectos de 31 de mayo de 2024, al amparo de los arts. 52.c) y 53 ET, alegando causas económicas, organizativas y productivas.
- La empresa sostuvo **que el sector había sufrido una transformación por los traductores automáticos de internet y la inteligencia artificial**: los clientes dejaron de contratar traducciones externas y comenzaron a realizarlas por sus propios medios. Se acreditó reducción de cifra de negocios, pérdida de volumen de ventas y pérdidas económicas.
- La trabajadora impugnó el despido. El Juzgado de lo Social nº 3 de Valladolid declaró su procedencia. La trabajadora recurrió en suplicación, solicitando revisión de hechos probados y denunciando infracción del art. 52.c) ET.

FALLO DEL TRIBUNAL

- El TSJ de Castilla y León, Sala de lo Social, desestima el recurso de suplicación **y confirma íntegramente la sentencia de instancia**, declarando procedente el despido objetivo.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

- El Tribunal rechaza modificar los hechos probados porque la recurrente pretendía introducir valoraciones subjetivas sobre la contabilidad, cuestión reservada a la juzgadora de instancia conforme al art. 97.2 LRJS.
- La Sala considera acreditadas las causas económicas: pérdidas reflejadas en la carta de despido y descenso continuado del volumen de ventas. La IA no opera como causa autónoma, sino como factor externo de transformación del mercado que explica la caída real de actividad e ingresos.
- También rechaza la alegación sobre selección arbitraria de la trabajadora, porque no constaban datos suficientes sobre otros trabajadores comparables en categoría, antigüedad, salario o funciones.

Artículos

Art. 52.c) ET: permite la extinción por causas objetivas cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o productivas. Es el núcleo del caso.

Art. 53 ET: regula la forma y efectos del despido objetivo. La empresa lo invocó en la carta extintiva.

Sentencia

ARRENDAMIENTO DE INDUSTRIA

SUCESIÓN DE EMPRESA. El Tribunal Supremo declara que la reversión de un complejo turístico totalmente equipado al propietario constituye sucesión de empresa aunque éste decida cesar la actividad y vender los apartamentos

La recuperación de un complejo turístico totalmente equipado obliga al nuevo propietario a asumir la plantilla aunque decida cesar la explotación hotelera y vender los apartamentos.

Fecha: 23/04/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia TS de 08/04/2026

SÍNTESIS: La STS 344/2026, de 8 de abril, reitera que existe sucesión de empresa del art. 44 ET **cuando, al finalizar un arrendamiento de industria hotelera, el propietario recupera un complejo turístico totalmente equipado y apto para continuar la actividad,** aunque posteriormente decida no explotarlo y destinarlo a la venta.

El caso afecta a un complejo de apartamentos turísticos en Mojácar explotado por Pierre et Vacances. **Tras la finalización del arrendamiento, la propiedad recuperó la posesión del complejo junto con todo el mobiliario, instalaciones y equipamiento necesarios** para su inmediata explotación. Sin embargo, no asumió a la plantilla y optó por comercializar los apartamentos.

El Tribunal Supremo concluye que la transmisión de una unidad productiva autónoma determina automáticamente la subrogación empresarial, siendo irrelevante que el nuevo titular decida no continuar la actividad turística. La sentencia consolida doctrina sobre la aplicación del art. 44 ET en supuestos de reversión de arrendamientos de industria hotelera.

HECHOS

- El trabajador demandante prestaba servicios para la mercantil Sociedad de Explotación Turística Pierre et Vacances España S.L. (SET PV) como jefe de recepción en un complejo turístico situado en Mojácar (Almería), integrado por 114 apartamentos turísticos, con contrato fijo discontinuo.
- SET PV explotaba el complejo **en virtud de un contrato de arrendamiento** para explotación turística suscrito inicialmente con la propietaria Construcciones Tabuenca S.A.U.

Posteriormente:

- La propietaria original entró en concurso.
- La SAREB adquirió el complejo turístico en 2019.
- En 2022, la SAREB vendió el activo al fondo Fortress, canalizando la adquisición mediante la sociedad Santizema S.L..

Santizema comunicó a SET PV que no renovaría el contrato de arrendamiento y que éste finalizaría en diciembre de 2022.

Durante los meses previos a la entrega del complejo:

- SET PV informó reiteradamente a Santizema y a Ona Hotels de la existencia de trabajadores adscritos al complejo y de la necesidad de subrogación empresarial.
- Ona Hotels solicitó información sobre empleados y manifestó su intención de entrevistar posteriormente a algunos trabajadores.
- SET PV remitió toda la documentación laboral necesaria para la subrogación.

El 9 de diciembre de 2022:

- Se formalizó la finalización del arrendamiento.
- SET PV entregó:
  - llaves,
  - posesión del complejo,

- mobiliario,
- equipamiento,
- suministros,
- enseres y menaje.

El trabajador recibió una comunicación indicándole que la finalización del arrendamiento constituía una sucesión de empresa del art. 44 ET y que Santizema o la nueva explotadora asumirían la plantilla.
Sin embargo:

- nunca fue llamado nuevamente,
- acudió al complejo en marzo de 2023,
- y allí se le indicó que los apartamentos se estaban comercializando para venta y no como complejo turístico.

El Juzgado de lo Social entendió que se había producido un despido colectivo encubierto y declaró la nulidad del despido.
Posteriormente, el TSJ de Andalucía revocó parcialmente la sentencia:

- absolvió a Santizema, Ona Hotels y Club Hotel La Dorada,
- descartó la sucesión empresarial,
- y condenó únicamente a SET PV por despido improcedente.

Objeto del recurso de casación para la unificación de doctrina

- SET PV interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina alegando infracción del art. 44 ET y defendiendo que sí existió sucesión empresarial, por lo que la responsable del despido debía ser Santizema S.L.

II. Fallo del Tribunal Supremo

El Tribunal Supremo estima el recurso y concluye que:

- sí existió sucesión de empresa del artículo 44 ET, y
- la reversión del complejo turístico a Santizema implicó la transmisión de una unidad productiva autónoma.

La Sala fija doctrina en el sentido de que:

- **Existe sucesión empresarial cuando, al finalizar un arrendamiento de industria hotelera, el propietario recupera un complejo turístico totalmente equipado y apto para continuar inmediatamente la actividad, aunque posteriormente decida no explotarlo y destinarlo a la venta.**
- **La decisión de no continuar la explotación turística no elimina la existencia de transmisión de unidad productiva.**

Fundamentación jurídica del Tribunal Supremo

1. Lo relevante no es la continuidad efectiva de la actividad, sino la transmisión de la unidad productiva

El Supremo insiste en que el análisis debe centrarse en:

- qué recibe el propietario al finalizar el arrendamiento,
- y si lo recibido constituye una unidad económica organizada apta para continuar la actividad.

En este caso, Santizema recibió:

- apartamentos turísticos,
- mobiliario,
- equipamiento,
- suministros,
- instalaciones operativas,
- infraestructura hotelera plenamente funcional.

Por tanto, no se trató de la mera devolución de un inmueble vacío, sino de una verdadera unidad productiva autónoma.

2. La reversión de un arrendamiento de industria puede generar sucesión empresarial

La sentencia reitera la doctrina ya fijada por el Tribunal Supremo en materia de arrendamiento de industria:

- cuando el arrendador recupera el negocio con los elementos esenciales para su explotación,
- opera automáticamente el art. 44 ET.

El Tribunal destaca que:

- no importa el nombre formal del contrato,

- sino la realidad económica de la transmisión.

3. La voluntad del nuevo titular de cesar la actividad es irrelevante

Uno de los puntos clave de la sentencia es que:

- aunque Santizema decidiera vender los apartamentos y no continuar con la explotación turística,
- ello no elimina la sucesión empresarial.

La sucesión se produce:

- en el momento de la transmisión de la unidad productiva,
- y opera "ope legis" (por ministerio de la ley).

4. Aplicación de la doctrina europea

El Tribunal Supremo aplica también la jurisprudencia del TJUE sobre transmisión de empresas, especialmente:

- cuando se transmite una infraestructura material esencial para la actividad,
- aunque exista cierre temporal,
- ausencia de trabajadores,
- o posterior cambio de destino económico.

Artículos

Artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores. Es el núcleo del litigio. El Tribunal analiza si la reversión del complejo turístico constituye transmisión de una unidad económica autónoma que obligue al nuevo titular a subrogarse en los contratos laborales.

Artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores. El Juzgado de lo Social consideró inicialmente que se había producido un despido colectivo encubierto al extinguirse toda la plantilla del centro de trabajo sin seguir el procedimiento legal.

Artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores. Sirve de fundamento para imponer el interés moratorio del 10% sobre las cantidades salariales adeudadas.

Directiva 2001/23/CE. El Tribunal Supremo interpreta el art. 44 ET conforme a la normativa europea sobre mantenimiento de derechos de los trabajadores en caso de transmisión empresarial.

Jurisprudencia relacionada citada en la sentencia

Sentencias en el mismo sentido

STS 156/2026, de 9 de febrero (rcud 734/2025)

Reitera la misma doctrina respecto de otro trabajador del mismo complejo turístico.

STS 112/2023, de 8 de febrero (rcud 48/2022)

Declara sucesión empresarial en la recuperación por el propietario de un restaurante arrendado junto con toda su infraestructura productiva.

STS 10 de septiembre de 2020 (rcud 1037/2018)

Fija doctrina sobre reversión de arrendamientos de industria y aplicación del art. 44 ET.

Sentencia

PERSONA CONTRATADA PERCIBE PRESTACIONES INCOMPATIBLES CON EL TRABAJO

INFRACCIONES Y SANCIONES. El Tribunal Supremo descarta la infracción muy grave del art. 23.1.a LISOS cuando la ayuda percibida por la trabajadora era potencialmente compatible con el empleo

El Supremo aclara que la infracción muy grave por empleo de perceptores de prestaciones incompatibles exige analizar la naturaleza y compatibilidad real de la ayuda recibida, aunque el empresario desconozca su percepción.

Fecha: 23/04/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia TS de 23/04/2026

SÍNTESIS: El Tribunal Supremo, en su sentencia 445/2026, analiza la diferencia entre la infracción grave del artículo 22.2 LISOS y la muy grave del artículo 23.1.a LISOS en supuestos de trabajadores sin alta en Seguridad Social que perciben prestaciones públicas.

El caso se originó tras una inspección en un establecimiento de hostelería donde una camarera trabajaba sin alta previa mientras percibía una ayuda del Programa de Activación para el Empleo. La ITSS impuso una sanción de 10.001 euros por infracción muy grave, posteriormente rebajada por el TSJ de Extremadura a 3.750 euros al considerar aplicable únicamente la infracción grave por falta de alta.

El Supremo confirma finalmente esta última calificación. Aunque aclara doctrinalmente que el empresario **no necesita conocer que el trabajador percibe prestaciones incompatibles para incurrir en la infracción del artículo 23.1.a LISOS, destaca que en este caso concreto la ayuda percibida era potencialmente compatible con el trabajo,** lo que impedía apreciar la infracción muy grave.

La sentencia refuerza así la importancia de analizar el régimen de compatibilidad de cada prestación antes de aplicar el tipo agravado previsto en la LISOS.

HECHOS DEL CASO

- La Inspección de Trabajo realizó una visita nocturna el 18 de febrero de 2017 a un pub de copas de Plasencia titularidad de la empresaria demandante. Durante la actuación inspectora se identificó a una camarera que manifestó trabajar los viernes y sábados en horario nocturno. Posteriormente, la ITSS comprobó que:
  - La trabajadora estaba percibiendo prestaciones por desempleo.
  - El alta en Seguridad Social se produjo después de la visita inspectora.
  - La trabajadora ya había iniciado la prestación de servicios antes de cursarse el alta.
- La Inspección levantó acta de infracción muy grave al amparo del artículo 23.1.a) LISOS, proponiendo una sanción de 10.001 euros.
- La empresa formuló alegaciones y posteriormente recurso de alzada, ambos desestimados por la Administración.

Resoluciones previas

- Juzgado de lo Social nº 3 de Plasencia: confirmó íntegramente la sanción administrativa.
- TSJ de Extremadura: estimó parcialmente el recurso de la empresaria y rebajó la infracción de muy grave a grave, sustituyendo la multa de 10.001 euros por otra de 3.750 euros.

Objeto del recurso de casación para la unificación de doctrina

La cuestión jurídica planteada al Tribunal Supremo consistía en determinar:

- Si para aplicar la infracción muy grave del artículo 23.1.a) LISOS es necesario que el empleador conozca que la persona contratada percibe prestaciones incompatibles con el trabajo.

- La Administración sostenía que el elemento subjetivo o el conocimiento empresarial no era requisito del tipo infractor.

Fallo del Tribunal Supremo

El Tribunal Supremo desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Ministerio de Trabajo y confirma la sentencia del TSJ de Extremadura.

Consecuencias del fallo

- Se mantiene la calificación de la conducta como infracción grave y no muy grave.
- La sanción definitiva queda fijada en 3.750 euros.
- No se imponen costas.

¿Fija doctrina?

Sí, parcialmente.

El Tribunal Supremo aprovecha para reiterar y precisar doctrina sobre el artículo 23.1.a) LISOS, indicando expresamente que:

- El conocimiento empresarial de la percepción de prestaciones incompatibles no es requisito del tipo infractor.
- Basta la concurrencia objetiva de las circunstancias previstas legalmente.
- El desconocimiento de las obligaciones de alta constituye conducta culposa suficiente.

Sin embargo, el recurso se desestima porque finalmente no existía contradicción válida entre las sentencias comparadas, dado que las prestaciones analizadas tenían distinto régimen jurídico de compatibilidad.

Fundamentación jurídica de la sentencia

A) Diferencia entre infracción grave y muy grave

El Tribunal Supremo distingue claramente entre:

- Artículo 22.2 LISOS → infracción grave por falta de alta.
- Artículo 23.1.a LISOS → infracción muy grave cuando además el trabajador percibe prestaciones incompatibles con el trabajo.

El elemento decisivo no es el conocimiento empresarial, sino la incompatibilidad real entre prestación y trabajo.

B) El conocimiento empresarial no integra el tipo sancionador

La Sala afirma que:

- El principio de culpabilidad sigue siendo exigible en el derecho administrativo sancionador.
- No obstante, la culpa se integra ya con el incumplimiento del deber de alta en Seguridad Social.
- El artículo 23.1.a LISOS no exige acreditar que el empresario conociera la situación prestacional concreta del trabajador.

Por tanto:

- La omisión del alta constituye por sí misma una conducta culposa suficiente.

C) La clave del caso: la compatibilidad de la ayuda percibida

La cuestión decisiva fue otra distinta:

La trabajadora no percibía una prestación contributiva ordinaria incompatible, sino una ayuda del Programa de Activación para el Empleo regulada por el Real Decreto-ley 16/2014.

El Tribunal destaca que dicha ayuda:

- Puede ser compatible con trabajo por cuenta ajena.
- Incluso a tiempo completo.
- Durante un máximo de cinco meses.

Por ello, la situación no era equiparable al supuesto de contraste del TSJ de Cantabria, donde sí existía incompatibilidad legal absoluta entre desempleo y trabajo no comunicado.

D) Ausencia de contradicción doctrinal

El Supremo concluye que:

- Aunque las sentencias comparadas sostenían doctrinas distintas sobre el elemento subjetivo,
- Los supuestos no eran homogéneos porque las prestaciones afectadas tenían diferente régimen de compatibilidad.

Por ello, no concurría el requisito de contradicción del artículo 219 LRJS y el recurso debía desestimarse.

Artículos

Artículo 23.1.a LISOS. Tipifica como infracción muy grave dar ocupación a perceptores de prestaciones incompatibles sin alta previa en Seguridad Social.

Es el núcleo del litigio porque la Administración pretendía aplicar esta infracción.

Artículo 22.2 LISOS. Regula la infracción grave consistente en no solicitar el alta de los trabajadores en plazo. El TSJ y finalmente el Supremo consideran que este era el tipo correcto aplicable.

Sentencia

NUEVA ADJUDICATARIA

PACTO DE FIN DE HUELGA. El Tribunal Supremo niega eficacia vinculante a un pacto de fin de huelga frente a la nueva adjudicataria del transporte sanitario en Aragón

El Supremo limita la transmisión de pactos de fin de huelga a la nueva adjudicataria cuando las obligaciones nunca llegaron a integrarse en la empresa saliente.

Fecha: 22/04/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia TS de 22/04/2026

SÍNTESIS: La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en sentencia de 22 de abril de 2026, ha confirmado que el pacto de fin de huelga suscrito en febrero de 2022 en el sector del transporte sanitario urgente de Aragón **no vincula a la nueva adjudicataria del servicio**, Ambulancias Tenorio e Hijos, S.L.U.

El Alto Tribunal concluye que, **aunque un pacto de fin de huelga pueda tener eficacia de convenio extraestatutario, en este caso las obligaciones pactadas nunca llegaron a integrarse en la esfera jurídica de la empresa saliente**, ya que su aplicación se difería expresamente al inicio de la nueva contrata.

Por ello, no puede operar la subrogación empresarial del artículo 44 ET respecto de obligaciones que nunca fueron efectivamente asumidas por la anterior adjudicataria. La sentencia consolida además la doctrina sobre los límites de transmisión de acuerdos colectivos en supuestos de sucesión de contratas

HECHOS

La sentencia del Tribunal Supremo núm. 440/2026, de 22 de abril de 2026, resuelve un recurso de casación interpuesto por el Sindicato de Cooperación Sindical (SCS) frente a la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón el 17 de julio de 2024.

El conflicto se origina en el sector del transporte sanitario urgente de Aragón, cuya gestión estaba externalizada por la Comunidad Autónoma. La empresa adjudicataria del servicio urgente era la UTE Transporte Sanitario Aragón (UTE TSA), integrada por Acciona Facility Services, S.A. y Ambunova Servicios Sanitarios, S.L.

Tras finalizar la vigencia del convenio colectivo autonómico del sector, se inició la negociación de un nuevo convenio. Durante esas negociaciones, los trabajadores convocaron una huelga indefinida desde el 8 de abril de 2021.

El 14 de febrero de 2022, la UTE TSA y varios sindicatos (UGT, CSIF, SCS, CCOO y CGT) firmaron un acuerdo que contemplaba, entre otras medidas:

- Incrementos salariales progresivos.
- Reconocimiento de antigüedad.
- Reducción de jornada anual.
- Regulación de dispositivos de localización y jornadas especiales.

El acuerdo se vinculó expresamente a la futura adjudicación del nuevo contrato público del transporte sanitario urgente y sirvió para desconvocar la huelga mediante acuerdo alcanzado ante el SAMA el 15 de febrero de 2022.

Sin embargo, existía una circunstancia relevante: la Asociación de Empresarios de Ambulancias de Aragón (AEAA), a la que supuestamente representaba la UTE TSA, había acordado previamente su disolución. Cuatro de sus cinco miembros dejaron constancia expresa de que la UTE carecía ya de legitimación para negociar en representación empresarial del sector.

Posteriormente:

- El Gobierno de Aragón impugnó judicialmente el pacto de fin de huelga y los acuerdos vinculados al mismo.
- La Sala de lo Social del TSJ de Aragón declaró la nulidad de dichos acuerdos en sentencia de 22 de junio de 2022.
- Dicha nulidad fue confirmada posteriormente por el Tribunal Supremo en su sentencia núm. 1/2026, de 13 de enero.

Más adelante, el nuevo servicio fue adjudicado a Ambulancias Tenorio e Hijos, S.L.U. por importe de 126,5 millones de euros.

El sindicato demandante sostenía que, aunque el acuerdo hubiese sido inválido como convenio sectorial estatutario, sí tenía al menos valor de pacto extraestatutario de empresa y debía obligar tanto a la UTE firmante como a la nueva adjudicataria mediante subrogación empresarial.

Objeto del recurso de casación

El recurso de casación tenía por objeto determinar si los acuerdos de 14 y 15 de febrero de 2022:

1. Tenían eficacia de convenio colectivo extraestatutario.
2. Obligaban a la empresa firmante (UTE TSA).
3. Vinculaban también a Ambulancias Tenorio e Hijos, S.L.U. como nueva adjudicataria del servicio por efecto de la subrogación empresarial.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

El Tribunal Supremo desestima íntegramente el recurso de casación interpuesto por el Sindicato de Cooperación Sindical y confirma la sentencia del TSJ de Aragón.

El Alto Tribunal declara que:

- El pacto de fin de huelga no obliga a la nueva adjudicataria del servicio.
- Tampoco resulta aplicable a la propia UTE TSA porque el acuerdo difería expresamente su eficacia al momento en que comenzara la nueva adjudicación.
- No existe transmisión de obligaciones laborales por subrogación cuando esas obligaciones nunca llegaron a integrarse efectivamente en el patrimonio obligacional de la empresa saliente.

¿Fija doctrina?

La sentencia **no contiene una declaración formal de fijación de doctrina**, al tratarse de un recurso de casación ordinario y no de unificación de doctrina. No obstante, **sí consolida y aplica la línea jurisprudencial previa de la Sala Cuarta sobre:**

- eficacia de los pactos de fin de huelga;
- subrogación empresarial;
- transmisión de obligaciones convencionales en sucesiones de contratas;
- límites de la eficacia de convenios extraestatutarios.

3. Fundamentación jurídica del Tribunal

A) Nulidad previa del acuerdo sectorial

El Tribunal recuerda que los acuerdos de febrero de 2022 ya habían sido declarados nulos porque la asociación empresarial que supuestamente actuaba como parte negociadora estaba disuelta previamente.

Por ello:

- la UTE TSA carecía de legitimación para negociar un convenio sectorial estatutario;
- el acuerdo no podía producir efectos como convenio colectivo sectorial.

B) Posible eficacia como pacto extraestatutario

El Supremo admite teóricamente que un pacto de fin de huelga puede tener eficacia de convenio extraestatutario cuando las partes carecen de legitimación para negociar un convenio estatutario.

No obstante, considera irrelevante esa cuestión en este caso porque el propio contenido del pacto difería su aplicación a la futura adjudicataria del servicio.

Es decir:

- la UTE TSA firmó condiciones laborales destinadas a aplicarse únicamente cuando ella ya no fuera adjudicataria;
- nunca asumió realmente esas obligaciones durante la vigencia de su propia contrata.

C) Inexistencia de sucesión obligacional

El núcleo de la sentencia radica en la interpretación de la sucesión empresarial.

El Tribunal reconoce que, conforme a su jurisprudencia previa, los acuerdos de fin de huelga pueden transmitirse a la empresa entrante cuando existe subrogación empresarial.

Sin embargo, introduce un matiz decisivo:

solo pueden transmitirse las obligaciones que ya formen parte del acervo jurídico de la empresa saliente.

En este caso, el pacto:

- nunca llegó a desplegar efectos sobre la UTE TSA;
- entraba en vigor precisamente después de producirse la subrogación;
- jamás integró el haz de derechos y obligaciones de la empresa cedente.

Por tanto, no existía obligación transmisible a la nueva adjudicataria.

D) Rechazo de la aplicación indirecta mediante contratación pública

El sindicato alegó que el coste económico derivado del pacto había sido incorporado al pliego de contratación pública y al precio del contrato adjudicado a Ambulancias Tenorio.

El Tribunal admite que, en abstracto:

- los pliegos de contratación pública pueden contener mejoras salariales exigibles;
- esas cláusulas podrían constituir estipulaciones en favor de terceros trabajadores.

Incluso cita una reciente sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre esta cuestión.

No obstante, rechaza entrar en esa cuestión porque:

- la demanda no reclamaba el cumplimiento del pliego administrativo;
- únicamente pretendía la aplicación del pacto de fin de huelga como convenio extraestatutario transmitido por subrogación.

Artículos

Artículo 8.2 del Real Decreto-Ley 17/1977, de relaciones de trabajo. El Tribunal lo aplica porque establece que el pacto que pone fin a una huelga tiene la misma eficacia que un convenio colectivo. La controversia consistía precisamente en determinar el alcance y naturaleza de esa eficacia.

Artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores. Se analiza porque el sindicato defendía que la nueva adjudicataria debía subrogarse en las obligaciones laborales derivadas del pacto. El Supremo concluye que no puede transmitirse una obligación que nunca llegó a incorporarse efectivamente al patrimonio obligacional de la empresa saliente.

Artículo 1257 del Código Civil. Fundamental para afirmar el principio de relatividad contractual: los contratos solo producen efectos entre las partes firmantes y sus sucesores. Ambulancias Tenorio no firmó el pacto y, al no existir sucesión válida de la obligación, no podía quedar vinculada.

Artículo 27 del Convenio Colectivo Estatal del Transporte Sanitario. El sindicato invocaba este precepto para sostener la extensión de obligaciones convencionales a la nueva adjudicataria mediante subrogación sectorial. El Tribunal rechaza su aplicación por inexistencia previa de obligación transmisible.

Jurisprudencia relacionada

STS 1/2026, de 13 de enero (rec. 35/2023)
Confirmó la nulidad de los acuerdos de febrero de 2022 por falta de legitimación empresarial tras la disolución de la asociación patronal AEAA. Esta sentencia es el antecedente directo y condicionante del litigio actual.
STS 1186/2023, de 19 de diciembre (rec. 300/2021)
Reconoció que los acuerdos de fin de huelga pueden transmitirse a empresas sucesoras en supuestos de subrogación empresarial en el sector del transporte sanitario.
La sentencia ahora analizada no contradice esa doctrina, pero introduce una precisión importante: la transmisión solo opera respecto de obligaciones ya integradas efectivamente en la esfera jurídica de la empresa saliente.
TJUE, sentencia de 5 de marzo de 2026, asunto C-210/24, AESTE y Ayuntamiento de Ortuella
La resolución es citada para admitir que los pliegos de contratación pública pueden imponer mejoras laborales vinculantes para el adjudicatario.
No obstante, el Supremo evita pronunciarse sobre esa vía porque no constituía el objeto del procedimiento.

Sentencia del TSJUE

MINEROS

PENSIÓN POR JUBILACIÓN. Pensiones de jubilación: los Estados miembros deben tener en cuenta, a efectos del cálculo de la pensión, las ventajas específicas vinculadas al ejercicio de determinadas actividades en otros Estados miembros

Fecha: 08/05/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia asunto C-717/24

Un ciudadano eslovaco ejerció, desde el 1 de julio de 1976 hasta el 31 de agosto de 1995, una actividad como minero en una mina subterránea situada en Karviná, en el territorio de la actual República Checa, antes de ocupar diversos puestos de trabajo en la República Checa y en Eslovaquia.

La legislación checoslovaca clasificaba los puestos de trabajo según su penosidad. Los mineros pertenecían a la primera categoría, que daba derecho a una pensión anticipada a partir de los 55 años, siempre que el interesado hubiera trabajado durante veinticinco años, quince de ellos en minas subterráneas. Una reforma adoptada en 1992 suprimió este sistema de clasificación a partir del 31 de diciembre de 1992, si bien mantuvo los derechos adquiridos hasta 2016. Tras la disolución de la República Federativa Checa y Eslovaca el 31 de diciembre de 1992, la República Checa aplicó inmediatamente esa supresión, mientras que Eslovaquia pospuso sus efectos hasta 1999.

En 2013, el interesado, que entonces tenía 55 años, solicitó en Eslovaquia una pensión de jubilación. Su solicitud fue denegada sobre la base de que no cumplía el requisito de haber trabajado como minero en estructuras subterráneas durante quince años. Las autoridades eslovacas consideraron que los períodos de actividad ejercidos en el territorio de la actual República Checa solo podían tenerse en cuenta si seguían estando comprendidos en la primera categoría con arreglo a la legislación checa. Ahora bien, el 31 de diciembre de 1992, fecha en la que fue suprimida dicha clasificación en la República Checa, el interesado aún no había alcanzado los quince años de actividad en esa categoría.

A raíz de ello se suscitó un litigio en torno a la cuestión de si la administración eslovaca estaba obligada a tener en cuenta, para el cálculo de dicho período de quince años, el período comprendido entre el 1 de enero de 1993 y el 31 de agosto de 1995, durante el cual el interesado había continuado trabajando como minero en estructuras subterráneas en la República Checa.

El Tribunal Supremo de lo Contencioso-Administrativo eslovaco planteó al Tribunal de Justicia cuestiones prejudiciales relativas a la interpretación del Reglamento n.º 883/2004, 1 sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, y, más concretamente, sobre una **norma relativa a la totalización de períodos de actividad cumplidos en diferentes Estados miembros para el cálculo de la pensión de jubilación.** Esta norma tiene por objeto garantizar que las personas que hayan ejercido una actividad que les dé derecho a obtener ventajas específicas no pierdan el beneficio de tales ventajas simplemente porque hayan hecho uso de su libertad de circulación trasladando dicha actividad a otro Estado miembro.

El Tribunal de Justicia señala que **esta norma está destinada a aplicarse cada vez que se establezcan reglas de liquidación de pensiones de jubilación específicas para determinadas ocupaciones o actividades en el Estado miembro competente para la concesión de la prestación, incluso cuando no exista un régimen especial de seguridad social formalmente distinto del régimen general.**

En lo que respecta al presente asunto, el Tribunal de Justicia señala que la legislación eslovaca establecía, para el período comprendido entre el 1 de enero de 1993 y el 31 de agosto de 1995, normas en materia de pensiones de jubilación específicas para la actividad de minero en estructuras subterráneas. Dado que los períodos cumplidos por el interesado en la República Checa corresponden al ejercicio de esta actividad, resulta que, sin perjuicio de las comprobaciones que corresponde efectuar al Tribunal Supremo de lo Contencioso-Administrativo eslovaco, esos períodos deben tomarse en consideración para el cálculo de su pensión de jubilación en Eslovaquia.

Actualidad

PROPUESTA CCOO y UGT

Se ha publicado la propuesta sindical unitaria

Con esta plataforma unitaria queremos completar nuestra agenda sindical en cuatro ejes que entendemos estratégicos para consolidar un paquete de reformas estructurales que caminan hacia la justicia social.

Fecha: 03/2026 Fuente: web UGT Enlace: Propuesta

La Propuesta Sindical Unitaria de UGT y CCOO (marzo 2026) es un documento de unas 45 páginas estructurado en cuatro bloques de reforma:

1. Vivienda. Un decálogo para constituir el derecho a la vivienda como derecho subjetivo y "5º pilar del Estado de bienestar". Plantea un parque público permanente en alquiler, un Fondo para Vivienda Asequible (50.000–100.000 viviendas/año), un Programa de Alquiler Seguro y Asequible, extensión de las zonas tensionadas con tope del 30% de los ingresos del hogar, restricción de las VUT (con IVA al 21%) y una reforma hipotecaria con banca pública e inspiración en el modelo francés.

2. Despido. Apoyándose en las decisiones del CEDS (207/2022 y 218/2022) y en la STJUE de 13.06.2024, propone causalizar el despido en período de prueba, derogar el despido por ineptitud sobrevenida, ampliar los supuestos de nulidad, devolver el derecho de opción al trabajador, subir las indemnizaciones tasadas, fijar una mínima al estilo francés/italiano, permitir indemnización judicial adicional por daño acreditado y recuperar los salarios de tramitación.

3. Contrato a tiempo parcial. Causalización del contrato (justificar por qué no es jornada completa), tope del 80% de la jornada ordinaria, presunción reforzada de jornada completa si falla la documentación, horarios previsibles, horas complementarias con preaviso de 7 días y retribuidas como extraordinarias, consolidación anual automática y conversión obligatoria a jornada completa al superar el 80% anual.

4. Ley de Diálogo Social, Concertación Social y Negociación Colectiva. Propuesta articulada de ley, con: Consejo del Diálogo Social Nacional tripartito presidido por el Presidente del Gobierno, Mesa Bipartita con el AENC como referencia, sustitución de las comisiones ad hoc por los sindicatos más representativos en los periodos de consulta de los arts. 40, 41, 44, 47 y 51 ET, mantenimiento de la prioridad aplicativa del convenio sectorial, Observatorio de márgenes empresariales y financiación pública estable de la participación institucional.

Cierra con un capítulo de financiación pública de la concertación social vía Presupuestos.

Actualidad del INSS

GUÍA TÉCNICA

SERVICIO HOGAR FAMILIAR. El INSST publica la Guía Técnica para la prevención de riesgos laborales en el servicio del hogar familiar y el Protocolo de actuación frente a violencia y acoso en el servicio del hogar familiar

Fecha: 14/05/2026 Fuente: web del INSS Enlace:

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Economía Social, ha elaborado la Guía Técnica de aplicación del Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar; así como el Protocolo de actuación frente a situaciones de violencia y acoso en el servicio del hogar familiar, en cumplimiento de las disposiciones del citado real decreto.

El trabajo doméstico presenta características específicas, destacando su elevada feminización, con una importante presencia de trabajadoras de origen extranjero. La evidencia disponible muestra un impacto significativo de las condiciones de trabajo sobre la salud de las trabajadoras en este ámbito, con una alta prevalencia de trastornos musculoesqueléticos, problemas de salud mental o exposición a situaciones de violencia y acoso.

La Guía Técnica clarifica y desarrolla los contenidos del real decreto, proporcionando criterios técnicos y orientaciones prácticas para favorecer su correcta interpretación y aplicación. Su contenido va dirigido tanto a las personas empleadoras como a las personas trabajadoras, así como a cualquier persona que desarrolle funciones preventivas en este ámbito.

Por su parte, el Protocolo de actuación se dirige a las personas empleadoras y trabajadoras del servicio del hogar familiar, con el objetivo de facilitar sus actuaciones para prevenir situaciones de violencia y acoso.

Recuerda que ….

DIRECTIVA NO TRANSPUESTA

IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES. La Directiva (UE) 2023/970, de 10 de mayo, sobre refuerzo de la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, publicada en el DOUE el 17 de mayo de 2023 y en vigor desde el 6 de junio de 2023, debe ser objeto de transposición por los Estados miembros, a más tardar, el 7 de junio de 2026

Fecha: 19/05/2026 Fuente: web de la UE Enlace: Directiva (UE) 2023/970

La Directiva (UE) 2023/970 debería ser transpuesta al derecho español **a más tardar el 7 de junio de 2026**.

La Directiva establece requisitos mínimos para reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres y la prohibición de discriminación salarial por razón de sexo, mediante (i) medidas de transparencia retributiva y (ii) mecanismos de cumplimiento. No es de armonización plena: los Estados miembros pueden adoptar medidas más favorables.

Los empleadores con cierta plantilla deben publicar periódicamente información sobre la brecha retributiva entre trabajadoras y trabajadores, conforme al siguiente calendario escalonado:

- ≥ 250 trabajadores: informe anual; primer informe a más tardar el 7 de junio de 2027 (referido a 2026).
- 150-249 trabajadores: informe cada tres años; primer informe a más tardar el 7 de junio de 2027.
- 100-149 trabajadores: informe cada tres años; primer informe a más tardar el 7 de junio de 2031.
- < 100 trabajadores: voluntario; los Estados miembros pueden imponerlo.

A la fecha de cierre de esta nota **no se ha publicado proyecto de ley de transposición ni texto sometido a consulta pública**. El marco español vigente —art. 28 ET, LO 3/2007, RD 901/2020, RD 902/2020 y Ley 15/2022— **cubre parcialmente la materia** (registro retributivo, auditoría retributiva, valoración de puestos con criterios neutros), **pero no incorpora las obligaciones más disruptivas de la Directiva:** transparencia retributiva precontractual con indicación de banda salarial, prohibición de indagar el historial retributivo del candidato, derecho individual a información sobre niveles medios desglosados por sexo, reporting periódico de brecha conforme al calendario europeo y evaluación retributiva conjunta vinculada al umbral del 5 %.

Consecuencias jurídicas del incumplimiento

1. **Procedimiento por incumplimiento (arts. 258 y 260 TFUE).** La Comisión Europea puede activar el procedimiento de infracción (carta de emplazamiento, dictamen motivado y recurso ante el TJUE) y, en virtud del art. 260.3 TFUE, solicitar al Tribunal ya en el primer recurso la imposición de multa coercitiva y/o suma a tanto alzado al Estado español.
2. **Efecto directo vertical.** Las disposiciones suficientemente claras, precisas e incondicionales **serán invocables frente a las administraciones públicas y entidades del sector público** —en sentido amplio conforme a la doctrina Foster— a partir del 8 de junio de 2026. Resultan especialmente relevantes, entre otras, las obligaciones de información precontractual (art. 5), el derecho individual de información (art. 7) y la inversión automática de la carga de la prueba por incumplimiento de los deberes de transparencia (art. 18).
3. **Interpretación conforme y eficacia horizontal limitada.** En relaciones entre particulares no opera el efecto directo horizontal (Marshall, Faccini Dori). No obstante, los órganos jurisdiccionales españoles quedan obligados a interpretar el Derecho interno a la luz del texto y la finalidad de la Directiva (doctrina

Marleasing). Adicionalmente, en tanto la norma concreta el principio de igualdad retributiva del art. 157 TFUE y de los arts. 21 y 23 de la Carta, no cabe descartar la aplicación horizontal de su contenido sustantivo por la vía Egenberger / Bauer.

4. **Responsabilidad patrimonial del Estado legislador.** Los particulares perjudicados por la ausencia o el retraso en la transposición podrán reclamar al Estado la reparación de los daños sufridos (doctrina Francovich; art. 32.5 Ley 40/2015), siempre que concurran los tres requisitos clásicos: norma destinada a conferir derechos a particulares, violación suficientemente caracterizada —la falta de transposición en plazo lo está conforme a Dillenkofer— y relación de causalidad.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. REFORMA JUVENIL Y PROTECCIÓN DE MENORES. Resolución de 11 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo retributivo específico del «Complemento Equiparador Autonómico Gallego» y las tablas salariales para el periodo 2026-2029, en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Galicia, del V Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores. (BOE 21/05/2026)

ESTATAL. FLORES Y PLANTAS. Resolución de 7 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de incremento salarial y tablas para el año 2026 del XVIII Convenio colectivo estatal para las empresas del comercio de flores y plantas. (BOE 20/05/2026)

ESTATAL. SALAS DE FIESTA. Resolución de 7 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación parcial del Convenio colectivo estatal del personal de salas de fiesta, baile, discotecas, locales de ocio y espectáculos de España. (BOE 20/05/2026)

CATALUNYA. CICLE DE L'AUGUA. Resolució EMT/1466/2026, d'11 de maig, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acta 4a de la Comissió Paritària del IV Conveni col·lectiu del cicle integral de l'aigua de Catalunya (codi de conveni núm. 79100125012014). (DOGC 18/05/2026)

SEVILLA ADEREZO. Tablas salariales del Convenio Colectivo del sector de aderezo, relleno, envasado y exportación de aceitunas de Sevilla y provincia para el año 2026. (DOGC 15/05/2026)

SEVILLA ACEITE. Tablas salariales del Convenio Colectivo del sector del aceite y sus derivados para 2026. (DOGC 21/05/2026)