Índice

Boletines oficiales

Estatal
01/06/2026

NOTIFICACIONES Y COMUNICACIONES SEGURIDAD SOCIAL. Orden ISM/541/2026, de 27 de mayo, por la que se modifica la Orden ISM/903/2020, de 24 de septiembre, por la que se regulan las notificaciones y comunicaciones electrónicas en el ámbito de la Administración de la Seguridad Social. pág. 3

Estatal
01.06.2026

REGISTRO DE SOCIEDADES COOPERATIVAS. LEGALIZACIÓN EN FORMATO ELECTRÓNICO DE LIBROS. Orden TES/539/2026, de 25 de mayo, por la que se regula la legalización en formato electrónico de libros en el ámbito del Registro de Sociedades Cooperativas. pág. 4

Sentencias

FACULTADES EMPRESARIALES

EXTERNALIZACIÓN O CESIÓN ILEGAL. El Supremo avala la externalización del Coro del Teatro Real y descarta la cesión ilegal de trabajadores

El Tribunal Supremo considera que la existencia de instrucciones artísticas, control de calidad, utilización de instalaciones del cliente o coordinación operativa inherente al espectáculo no determinan por sí solos una cesión ilegal cuando la contratista mantiene las facultades empresariales. pág. 8

UNIDAD ESENCIAL DEL VÍNCULO

CÓMPUTO DE LA ANTIGÜEDAD CON INTERRUPCIONES NO SIGNIFICATIVAS. El Supremo reconoce la antigüedad desde el primer contrato temporal pese a interrupciones no significativas.

La Sala IV declara que las interrupciones entre contratos temporales no impiden reconocer la antigüedad desde el primer contrato cuando, atendiendo a la duración y circunstancias de la relación laboral en su conjunto, no queda rota la unidad esencial del vínculo. pág. 11

DISCRIMINACIÓN

RETRIBUCIÓN VARIABLE. REDUCCIÓN DE JORNADA. El Tribunal Supremo declara discriminatorio exigir a pilotos con reducción de jornada las mismas horas de vuelo que a los de jornada completa para acceder a la retribución variable

El Tribunal Supremo anula la regulación del convenio de Air Europa que obligaba a los pilotos con reducción de jornada por conciliación a alcanzar los mismos umbrales de horas de vuelo que los trabajadores a jornada completa para generar la retribución variable, al considerar que dicha exigencia constituye una discriminación indirecta por razones familiares y desincentiva el ejercicio de los derechos de conciliación. pág. 12

DERECHO DEL ART. 34.8 ET

ADAPTACIÓN DE LA JORNADA. El teletrabajo como derecho de conciliación: el TSJ de Madrid reconoce el 100 % de trabajo a distancia a una madre de dos hijas y aclara que el art. 34.8 ET no exige una reducción previa de jornada

La adaptación de jornada del artículo 34.8 ET puede ejercitarse de forma autónoma, sin necesidad de reducción de jornada, cuando la empresa no acredita razones organizativas que justifiquen su negativa.

pág. 15

RESPONSABILIDAD SOLIDARIA

SUCESIÓN DE CONTRATADAS BASADAS EN LA MANO DE OBRA. El Supremo fija doctrina: en las contratas de seguridad con subrogación obligatoria, la empresa entrante debe acreditar que no asumió una parte sustancial de la plantilla si quiere excluir la responsabilidad solidaria del artículo 44 ET.

La Sala invierte la carga de la prueba en las sucesiones de contratas intensivas en mano de obra y declara que corresponde a la empresa adjudicataria acreditar que, por causas lícitas, no asumió una parte sustancial de la plantilla, respondiendo solidariamente de las deudas salariales cuando no desvirtúe la aplicación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

pág. 18

Actualidad del Poder Judicial

FIJA CRITERIOS

RECURSO DE CASACIÓN. El Tribunal Supremo fija los criterios sobre la nueva configuración del recurso de casación para la unificación de doctrina tras la reforma legal de 2025

El Pleno de la Sala Cuarta analiza los requisitos extrínsecos e internos de los escritos de preparación e interposición, así como el nuevo requisito del interés casacional objetivo.

pág. 21

Actualidad INSS

CRITERIO DE GESTIÓN

COMPLEMENTO POR MÍNIMOS. Criterio de gestión de Fecha: 11 de mayo de 2026 Materia: Complemento por mínimos. Beneficiarios de una pensión de incapacidad permanente total menores de 60 años.

pág. 22

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

pág. 23

Boletines oficiales

Estatal
01/06/2026

NOTIFICACIONES Y COMUNICACIONES SEGURIDAD SOCIAL. Orden ISM/541/2026, de 27 de mayo, por la que se modifica la Orden ISM/903/2020, de 24 de septiembre, por la que se regulan las notificaciones y comunicaciones electrónicas en el ámbito de la Administración de la Seguridad Social.

1. Objeto de la norma

La Orden tiene por objeto modificar el régimen de notificaciones y comunicaciones electrónicas de la Administración de la Seguridad Social para ampliar los colectivos de personas físicas obligadas a relacionarse electrónicamente con dicha Administración, reforzando el uso de medios digitales en la gestión de determinadas prestaciones de Seguridad Social.

2. ¿Qué regula?

La norma introduce tres modificaciones principales en la Orden ISM/903/2020:

a) Ampliación de los sujetos obligados a recibir notificaciones electrónicas

Se incorpora la obligación de recibir notificaciones y comunicaciones por medios electrónicos a las personas físicas que sean:

- Solicitantes o perceptoras de prestaciones por incapacidad temporal.
- Personas respecto de las cuales las notificaciones o comunicaciones se refieran a prestaciones de incapacidad permanente.
- Personas afectadas por procedimientos relativos a lesiones permanentes no incapacitantes.

Estos colectivos se añaden a los ya obligados por razón de prestaciones de nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

b) Nuevos supuestos de utilización de medios no electrónicos

Se amplían los casos en los que la Administración de la Seguridad Social podrá practicar notificaciones por medios no electrónicos, incluso respecto de sujetos obligados a relacionarse electrónicamente, entre otros:

- Cuando la persona interesada o su representante comparezca espontáneamente en oficinas de asistencia en materia de registro o en Centros de Atención e Información de la Seguridad Social (CAISS) y solicite la notificación personal.
- Cuando sea necesario para garantizar la eficacia o la celeridad de la actuación administrativa.
- Cuando la entidad gestora no disponga de datos de contacto electrónico para remitir el aviso de puesta a disposición de la notificación electrónica.

c) Refuerzo de la asistencia presencial

Se introduce expresamente la posibilidad de que los Centros de Atención e Información de la Seguridad Social presten asistencia presencial a las personas obligadas a relacionarse electrónicamente, permitiendo que un funcionario público facilite el acceso válido a la Sede Electrónica de la Seguridad Social (SEDESS).

3. ¿A quién va dirigida?

La norma afecta principalmente a:

- Personas físicas solicitantes o beneficiarias de prestaciones de incapacidad temporal.
- Personas afectadas por procedimientos relativos a prestaciones de incapacidad permanente.
- Personas afectadas por procedimientos relativos a lesiones permanentes no incapacitantes.
- Entidades gestoras de la Seguridad Social encargadas de la práctica de notificaciones y comunicaciones administrativas.

Asimismo, mantiene su aplicación respecto de otros colectivos que ya estaban obligados a relacionarse electrónicamente con la Administración de la Seguridad Social conforme a la regulación vigente.

4. Entrada en vigor

La Orden ISM/541/2026 entrará en vigor **a los tres meses de su publicación en el Boletín Oficial del Estado**. Dado que fue publicada el **1 de junio de 2026**, su entrada en vigor se producirá el **1 de septiembre de 2026**.

Estatal
01.06.2026

BOE Núm. 133

REGISTRO DE SOCIEDADES COOPERATIVAS. LEGALIZACIÓN EN FORMATO ELECTRÓNICO DE LIBROS. Orden TES/539/2026, de 25 de mayo, por la que se regula la legalización en formato electrónico de libros en el ámbito del Registro de Sociedades Cooperativas.

Artículo 1. Objeto.

Esta orden tiene por objeto regular el sistema de legalización electrónica de los siguientes libros, de conformidad con lo establecido en el artículo 60 de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas y en el artículo 27 del Reglamento del Registro de Sociedades Cooperativas, aprobado por el Real Decreto 136/2002, de 1 de febrero:

a) Libro registro de socios.

b) Libro registro de aportaciones al capital social.

c) Libros de actas de la Asamblea General, del Consejo Rector, de los liquidadores y, en su caso, del Comité de Recursos y de las juntas preparatorias.

d) Libro de inventarios y cuentas anuales y Libro diario.

e) Cualesquiera otros que vengan exigidos por disposiciones legales.

Artículo 2. Forma y plazo de presentación.

1. **Los libros deberán ser presentados para su legalización por medios electrónicos** en el Registro de Sociedades Cooperativas, a través del Sistema de Información del Registro de Cooperativas, **antes de que transcurran los cuatro meses siguientes a la fecha de cierre de cada ejercicio,** de conformidad con el plazo establecido en el artículo 27.2 del Reglamento del Registro de Sociedades Cooperativas, así como el artículo 14.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

2. La presentación de los libros para su legalización deberá cumplir los requisitos técnicos y de tamaño máximo y formato que se requieren a través del Sistema de Información del Registro de Cooperativas.

3. **La solicitud de legalización deberá estar firmada electrónicamente por persona debidamente facultada** para ello, debiendo reunir los siguientes requisitos:

a) Nombre y apellidos del solicitante, denominación de la sociedad cooperativa, datos de identificación registral y domicilio.

b) Relación de libros cuya legalización se solicita, así como el número de hojas de que se compone cada libro.

c) Fecha de apertura y, en su caso, de cierre de los últimos libros legalizados de la misma clase de aquellos cuya legalización se solicita.

4. Mediante este procedimiento no se podrán legalizar libros en blanco, sino que, en todo caso, deberán presentarse ya cumplimentados.

Artículo 3. Legalización de los Libros y tracto sucesivo.

1. En cada ejercicio se deberán legalizar los libros de inventarios y cuentas anuales, así como el Libro diario de las sociedades cooperativas del ejercicio precedente. En tal caso, será necesario que en cada uno de dichos libros conste la fecha de apertura y cierre del ejercicio.

2. Podrán ser objeto de legalización los libros de actas de un ejercicio determinado sin que lo esté el inmediatamente anterior o anteriores. De la misma forma, podrán legalizarse Libros registros de aportaciones o Libros registros de socios, aunque resulte del libro presentado para legalización que no ha sido legalizado el libro inicial.

3. No podrán ser legalizados el Libro de inventarios y cuentas anuales, el Libro diario o cualquier otro exigido por disposiciones legales si no está legalizado previamente el inmediatamente anterior.

Artículo 4. Rectificación de los libros ya legalizados.

Para la rectificación de los libros ya legalizados, se deberá incluir en el fichero correspondiente de la solicitud de rectificación un archivo en el que conste certificación de la persona titular de la Secretaría, con el visto bueno de la persona titular de la Presidencia del Consejo Rector de la respectiva sociedad cooperativa, por el que se dé cuenta del error cometido.

A esta certificación se unirá el archivo rectificado en el que constarán los datos correctos.

Artículo 5. Forma de legalización.

1. El Registro de Sociedades Cooperativas, si no mediaran defectos, extenderá una diligencia en la que identificará a la sociedad cooperativa, consignará sus datos registrales, expresará los libros legalizados, con identificación de su clase y número dentro de cada clase, el número de hojas y los datos de presentación.

2. La legalización será efectuada de manera automatizada mediante sello electrónico o mediante la firma electrónica del Encargado del Registro, que como medio reconocido que garantiza la autenticidad de la legalización, sustituirá a los sistemas tradicionales de sello a través de impresión, estampillado o perforación mecánica.

3. Efectuado lo anterior, se extenderán las notas correspondientes y se pondrá a disposición de la sociedad cooperativa interesada el libro legalizado en formato electrónico, mediante la correspondiente notificación a través de la Dirección Electrónica Habilitada única. Transcurrido el plazo de diez días naturales desde la puesta a disposición de la notificación sin que se haya accedido a su contenido, se entenderá rechazada, de acuerdo con lo establecido en el artículo 43.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

4. Si la legalización se solicitase fuera de plazo, el encargado o encargada del Registro lo hará constar así en el expediente.

5. Si el encargado o encargada del Registro apreciara la existencia de defectos en la solicitud de legalización, lo notificará a la entidad interesada para que lo subsane por medios electrónicos, en el plazo de diez días, de conformidad con lo previsto en el artículo 68 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

Artículo 6. Seguridad, integridad y protección de datos en los archivos sometidos a legalización.

1. El Registro de Sociedades Cooperativas velará por el debido cumplimiento de las obligaciones derivadas de la vigente legislación sobre protección de datos, así como por el cumplimiento del deber de secreto respecto del contenido de los libros sometidos a legalización.

2. Con el fin de garantizar el cumplimiento de las obligaciones citadas en el apartado anterior, se establecerán los sistemas de seguridad y cifrado de los ficheros relativos a los libros susceptibles de legalización que sean necesarios.

3. Los ficheros que contengan los libros remitidos electrónicamente para su legalización, en tanto que archivos temporales presentados con la única finalidad de llevar a cabo su legalización, serán objeto de borrado por el Registro una vez que se haya completado satisfactoriamente la legalización y, en caso de que se haya calificado la presentación como defectuosa y no haya sido objeto de subsanación, en el momento en que se tenga por desistida a la persona interesada en el citado procedimiento. Asimismo, también serán objeto de borrado en el momento en que la notificación recogida en el artículo 5.3 de esta norma se entienda rechazada por no haberse accedido a su contenido en el plazo establecido para ello.

No obstante, el Registro de Sociedades Cooperativas mantendrá la huella digital generada en la legalización de los libros presentados, a fin de garantizar la integridad de estos a efectos de lo establecido en el artículo 327 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.

4. La totalidad de las actuaciones reguladas en esta orden se llevará a cabo con el debido cumplimiento de lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (en adelante, RGPD), y de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, así como en el resto de normativa aplicable a la materia.

Asimismo, los tratamientos de datos personales efectuados por el responsable al amparo de esta orden se ajustarán a los principios relativos al tratamiento establecidos en el artículo 5 del RGPD, en particular a los de licitud, lealtad, transparencia, limitación de la finalidad, minimización de datos, exactitud, limitación del plazo de conservación e integridad y confidencialidad. De igual modo, el responsable del tratamiento de datos adoptará las medidas técnicas organizativas apropiadas previstas en el artículo 32 del RGPD para garantizar un nivel de seguridad adecuado al riesgo, incluida la protección contra el tratamiento no autorizado o ilícito y contra su pérdida, destrucción o daño accidental.

Disposición adicional única. Excepcionalidad en la utilización de otros medios.

1. Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 1, cuando por problemas técnicos no fuera posible la presentación de los libros para legalizar por medios electrónicos, de modo excepcional y siempre que la imposibilidad sea manifiesta, se permitirá su presentación en el Registro de Sociedades Cooperativas mediante el empleo de soportes o dispositivos de almacenamiento de datos de utilización habitual en el mercado.

2. Los documentos presentados por la persona interesada en formato electrónico dentro de un dispositivo, una vez incorporados al expediente, serán conservados a su disposición durante seis meses para que pueda recogerlos.

3. Transcurrido el plazo previsto, la destrucción de los documentos se realizará de acuerdo con las competencias del Ministerio de Cultura y Deporte o y siempre que no se trate de documentos con valor histórico, artístico u otro relevante o de documentos en los que la firma u otras expresiones manuscritas o mecánicas confieran al documento un valor especial.

Disposición transitoria primera. Libros legalizados en papel.

Los libros que, en el momento de la entrada en vigor de esta norma, estuvieran ya legalizados en formato papel por el Registro de Sociedades Cooperativas podrán seguirse utilizando hasta que se agoten.

Disposición transitoria segunda. Sistema de legalización electrónica.

Los libros presentados para su legalización que correspondan a un ejercicio económico cuya finalización se produzca durante el ejercicio 2026 podrán legalizarse en papel de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 27.1 del Real Decreto 136/2002, de 1 de febrero.

Disposición final única. Entrada en vigor.

La presente orden entrará en vigor el día 1 de julio de 2026.

Sentencia

FACULTADES EMPRESARIALES

EXTERNALIZACIÓN O CESIÓN ILEGAL. El Supremo avala la externalización del Coro del Teatro Real y descarta la cesión ilegal de trabajadores

El Tribunal Supremo considera que la existencia de instrucciones artísticas, control de calidad, utilización de instalaciones del cliente o coordinación operativa inherente al espectáculo no determinan por sí solos una cesión ilegal cuando la contratista mantiene las facultades empresariales esenciales y aporta una organización empresarial real y autónoma.

Fecha: 16/04/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia TS de 25/02/2026 y Sentencia de 24/02/2026

SÍNTESIS: El Tribunal Supremo, en dos sentencias dictadas los días 24 y 25 de febrero de 2026, **ha descartado la existencia de cesión ilegal de trabajadores** entre la Fundación Teatro Real y la Asociación Intermezzo Programaciones Musicales. La Sala concluye que Intermezzo actuaba como auténtico empleador de los integrantes del coro, al asumir la selección, contratación, retribución, control horario, gestión laboral y potestad disciplinaria sobre los trabajadores.
Según el Alto Tribunal, las facultades ejercidas por el **Teatro Real se limitaban al ámbito artístico y al control de calidad de las producciones operísticas, sin asumir funciones propias de dirección laboral**. En consecuencia, revoca las sentencias del TSJ de Madrid que habían apreciado cesión ilegal y confirma la licitud del modelo de externalización del coro mediante una empresa especializada.
Estas resoluciones refuerzan la doctrina según la cual **la coordinación artística o la prestación de servicios en las instalaciones de la entidad principal no son elementos suficientes para apreciar cesión ilegal cuando la contratista mantiene una organización empresarial real** y ejerce efectivamente las facultades inherentes a la condición de empleador.

Antecedentes y hechos

STS 976/2026 (Tenor del Coro Intermezzo)

Qué hizo el trabajador

- El demandante prestaba servicios como tenor para la Asociación Intermezzo desde agosto de 2010, inicialmente mediante contratos temporales y posteriormente mediante contrato indefinido suscrito en julio de 2017. Integraba el Coro Titular del Teatro Real y, en determinadas producciones, asumía además papeles solistas ("partiquino").
- Solicitó que se declarase la existencia de cesión ilegal entre Intermezzo y la Fundación Teatro Real, pretendiendo su integración en la plantilla de esta última.

Qué hicieron las empresas

- La Fundación Teatro Real mantenía diversos contratos mercantiles con Intermezzo para la prestación de servicios corales dentro de la programación operística.
- Intermezzo:
  - Seleccionaba y contrataba a los cantantes.
  - Abonaba salarios.
  - Gestionaba altas y bajas en Seguridad Social.
  - Controlaba horarios.
  - Ejercía potestad disciplinaria.
  - Elaboraba planes de prevención.
  - Disponía de comité de empresa propio.
- El TSJ de Madrid entendió que existía cesión ilegal y declaró el derecho del trabajador a integrarse como indefinido no fijo en la Fundación Teatro Real.

Objeto del recurso de casación

- Determinar si la relación entre Intermezzo y la Fundación Teatro Real constituía una auténtica contrata de servicios o una cesión ilegal de trabajadores prohibida por el artículo 43 ET.

STS 1080/2026 (Mezzosoprano del Coro Intermezzo)

Qué hizo la trabajadora

- La demandante trabajaba como mezzosoprano para Intermezzo desde 2010 y solicitó igualmente la declaración de cesión ilegal y su incorporación a la Fundación Teatro Real.

Qué hicieron las empresas

- Los hechos eran sustancialmente coincidentes:
  - Intermezzo organizaba las audiciones y seleccionaba a los coristas.
  - Gestionaba permisos, horarios y control horario.
  - Facilitaba partituras.
  - Desarrollaba actividad para numerosos teatros y entidades culturales distintos del Teatro Real.
  - Contaba con estructura organizativa propia.
- El TSJ de Madrid apreció cesión ilegal y estimó parcialmente la demanda.

Objeto del recurso de casación

- La cuestión consistía nuevamente en determinar si la intervención de la Fundación Teatro Real suponía ejercicio efectivo de las facultades empresariales o si se limitaba al control artístico propio de la producción operística.

Fallo del Tribunal Supremo

STS 976/2026

El Tribunal Supremo:

- Estima los recursos de Intermezzo y de la Fundación Teatro Real.
- Casa y anula la sentencia del TSJ de Madrid.
- Confirma la sentencia de instancia que había desestimado la demanda.
- Declara que no existe cesión ilegal de trabajadores.

STS 1080/2026 (Pleno)

La Sala Cuarta reunida en Pleno alcanza la misma conclusión:

- Estima los recursos empresariales.
- Revoca la declaración de cesión ilegal.
- Considera ajustado a Derecho el modelo de externalización del coro mediante Intermezzo.
- Consolida doctrina sobre la materia.

Doctrina fijada

- La intervención de la dirección artística, musical o escénica del Teatro Real constituye un control de calidad artística del producto contratado, pero no equivale al ejercicio de las facultades empresariales propias del empleador cuando estas continúan siendo ejercidas por Intermezzo.

Fundamentos jurídicos de la decisión

A) Intermezzo es una empresa real y no una mera suministradora de mano de obra

El Supremo destaca que Intermezzo:

- Selecciona al personal.
- Formaliza contratos.
- Paga salarios.
- Gestiona Seguridad Social.
- Controla jornada.
- Autoriza permisos.
- Ejerce poder disciplinario.
- Asume la prevención de riesgos laborales.
- Tiene representación legal de los trabajadores.

Por tanto, mantiene las funciones inherentes al empresario.

B) Existe organización empresarial propia

- La Sala subraya que Intermezzo desarrolla actividad estable desde hace años para numerosos teatros y entidades culturales, lo que acredita la existencia de una verdadera estructura empresarial y no una entidad instrumental creada para suministrar trabajadores al Teatro Real.

C) El control artístico no equivale a dirección laboral

Uno de los aspectos centrales de ambas resoluciones es distinguir entre:

- Dirección artística del espectáculo.
- Dirección empresarial del trabajador.

El Teatro Real decide:

- Qué óperas se representan.
- La programación artística.
- Los estándares de calidad exigibles.

Pero ello es inherente a cualquier contratación artística y no supone asumir el rol de empleador.

D) La utilización de instalaciones del Teatro Real es irrelevante

- La Sala rechaza que el hecho de ensayar o actuar en el Teatro Real constituya un indicio decisivo de cesión ilegal.
- En una actividad artística como la operística, el lugar de ejecución viene impuesto por la propia naturaleza del servicio contratado.

E) Aplicación de la doctrina europea

El Tribunal utiliza la doctrina del TJUE (asunto Martin Meat) para diferenciar:

- El control sobre la calidad del resultado contratado.
- El auténtico poder de dirección empresarial.

La mera supervisión del resultado artístico por parte del cliente no implica cesión ilegal.

> **Artículos**
>
> Artículo 43 ET. Es la norma central del litigio porque regula la cesión ilegal de trabajadores y establece cuándo una contrata se convierte en mera puesta a disposición de personal. El Supremo concluye que ninguno de los supuestos del artículo concurre.
>
> Artículo 42 ET. Sirve de referencia para diferenciar una contrata lícita de una cesión ilegal. El debate se centra precisamente en determinar si la externalización del coro encaja en una auténtica contrata de servicios.
>
> **Sentencias citadas relevantes**
>
> **En el mismo sentido**
>
> - STS 856/2025, de 1 de octubre (rcud 5371/2023): insiste en que el elemento decisivo es quién ejerce realmente las facultades organizativas y directivas.
> - STS 195/2023, de 15 de marzo (rcud 3390/2020): sistematiza los criterios para apreciar cesión ilegal.
> - STS 740/2020, de 8 de septiembre (rcud. 822/2018): destaca el carácter casuístico de la cesión ilegal.
> - STSJ Madrid 785/2016, de 28 de septiembre: sentencia de contraste acogida por el Supremo y relativa también a trabajadores del Coro Intermezzo.
>
> **En sentido contrario**
>
> - STS 818/2024, de 30 de mayo (rcud 1743/2023), invocada por los trabajadores para defender la existencia de cesión ilegal, aunque el Supremo entiende que las circunstancias del presente caso son diferentes.

Sentencia

UNIDAD ESENCIAL DEL VÍNCULO

CÓMPUTO DE LA ANTIGÜEDAD CON INTERRUPCIONES NO SIGNIFICATIVAS. El Supremo reconoce la antigüedad desde el primer contrato temporal pese a interrupciones no significativas.

La Sala IV declara que las interrupciones entre contratos temporales no impiden reconocer la antigüedad desde el primer contrato cuando, atendiendo a la duración y circunstancias de la relación laboral en su conjunto, no queda rota la unidad esencial del vínculo.

Fecha: 27/03/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia TS de 27/03/026

SÍNTESIS: La STS 330/2026, de 27 de marzo, estima un recurso de casación para la unificación de doctrina y reconoce a un trabajador de ADIF la antigüedad desde su primer contrato temporal de 1988. El Tribunal Supremo recuerda que la antigüedad puede retrotraerse al inicio de la relación laboral aunque hayan existido interrupciones entre contratos, siempre que estas no rompan la unidad esencial del vínculo. Para ello, debe realizarse una valoración conjunta de toda la trayectoria laboral, atendiendo especialmente a la duración y relevancia de las interrupciones respecto del periodo total trabajado. La sentencia consolida una interpretación flexible y favorable al reconocimiento de la antigüedad en supuestos de sucesión de contratos temporales.

ANTECEDENTES Y OBJETO DEL RECURSO

- Un trabajador de ADIF reclamaba que su antigüedad se computara desde el 25 de julio de 1988, fecha de su primer contrato temporal con RENFE, antes de pasar a indefinido el 1 de octubre de 1995. ADIF solo le reconocía antigüedad desde el 13 de diciembre de 1990.
- El recurso de casación para la unificación de doctrina pretendía determinar si las interrupciones entre contratos temporales —36 días, algo más de tres meses, casi tres meses y nueve meses— rompían o no la unidad esencial del vínculo laboral.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

El Tribunal Supremo estima el recurso, casa la sentencia del TSJ de Galicia y reconoce al trabajador antigüedad desde el 25 de julio de 1988, descontando determinados periodos sin prestación de servicios.

- Sí fija doctrina: **la antigüedad puede retrotraerse al primer contrato temporal cuando, valorada globalmente la relación, las interrupciones no son significativas y no rompen la unidad esencial del vínculo.**

Argumentos jurídicos principales

- El Supremo aplica la doctrina de la unidad esencial del vínculo, que exige valorar toda la trayectoria laboral, no solo la duración aislada de cada interrupción.
- La Sala destaca que la última interrupción de nueve meses representaba solo el 2,63 % del periodo total examinado hasta la demanda, por lo que no podía considerarse ruptura significativa. También considera menores las interrupciones anteriores, dentro de una relación laboral prolongada y finalmente indefinida.
- Además, aunque no se apreció fraude en la contratación temporal, ello no impide aplicar la doctrina de unidad esencial cuando las interrupciones son proporcionalmente irrelevantes.

Sentencia

DISCRIMINACIÓN

RETRIBUCIÓN VARIABLE. REDUCCIÓN DE JORNADA. El Tribunal Supremo declara discriminatorio exigir a pilotos con reducción de jornada las mismas horas de vuelo que a los de jornada completa para acceder a la retribución variable

El Tribunal Supremo anula la regulación del convenio de Air Europa que obligaba a los pilotos con reducción de jornada por conciliación a alcanzar los mismos umbrales de horas de vuelo que los trabajadores a jornada completa para generar la retribución variable, al considerar que dicha exigencia constituye una discriminación indirecta por razones familiares y desincentiva el ejercicio de los derechos de conciliación.

Fecha: 24/04/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia TS de 24/04/2026

SÍNTESIS: La Sala de lo Social del Tribunal Supremo **ha declarado discriminatoria y nula** la regulación convencional de Air Europa que exigía a los pilotos con reducción de jornada por guarda legal **alcanzar los mismos umbrales de horas de vuelo que los trabajadores a jornada completa** para acceder a determinados conceptos de retribución variable.

Aunque el convenio establecía que el importe de las variables no se reducía proporcionalmente, el Tribunal considera que **la discriminación se producía en las condiciones de acceso al incentivo**, ya que los pilotos con jornada reducida debían cumplir idénticos requisitos de horas de vuelo pese a tener una actividad reducida. Ello dificultaba o incluso impedía el devengo de los complementos variables, especialmente en los supuestos de reducciones significativas de jornada.

La sentencia concluye que esta regulación supone una discriminación indirecta por razones familiares y un desincentivo al ejercicio de los derechos de conciliación, por lo que anula parcialmente la cláusula convencional y exige que los umbrales de horas de vuelo se adapten proporcionalmente a la reducción de jornada.

ANTECEDENTES Y HECHOS QUE DAN ORIGEN AL LITIGIO

El conflicto colectivo fue promovido por el **Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA)** frente a **Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U.**, impugnando parcialmente el Anexo XIX del V Convenio Colectivo de Pilotos de la compañía.

La controversia surgió porque el convenio regulaba la reducción de jornada por guarda legal, violencia de género o condición de víctima del terrorismo estableciendo dos reglas simultáneas:

1. **Las horas de actividad y de vuelo se reducían proporcionalmente** al porcentaje de reducción de jornada solicitado.
2. **Las retribuciones variables no se prorrateaban**, manteniendo íntegro su importe si se alcanzaban los umbrales exigidos para su devengo.

El sistema retributivo contemplaba una **prima horaria variable** vinculada a la realización de horas de vuelo:

- Horas Vuelo 1: a partir de 55 horas.
- Horas Vuelo 2: a partir de 75 horas.

SEPLA denunció que los pilotos con reducción de jornada debían alcanzar exactamente los mismos umbrales de horas de vuelo que los trabajadores a jornada completa, pese a tener reducidas proporcionalmente sus horas de actividad y vuelo. Ello hacía extraordinariamente difícil, e incluso imposible en determinados supuestos (por ejemplo, reducciones del 50 %), acceder a la retribución variable.

La Audiencia Nacional desestimó inicialmente la demanda al considerar que los pilotos con reducción de jornada podían percibir igualmente el complemento variable y que éste no se reducía en su cuantía. Contra dicha resolución, SEPLA interpuso recurso de casación.

Objeto del recurso de casación

Determinar si resulta discriminatorio y contrario al artículo 37.6 ET un sistema convencional que:

- Mantiene íntegro el importe del complemento variable.
- Pero exige a los trabajadores con reducción de jornada alcanzar el mismo número de horas de vuelo que los trabajadores a jornada completa para generar el derecho a percibirlo.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

El Tribunal Supremo **estima el recurso de casación**, casa y anula la sentencia de la Audiencia Nacional y declara la **ilegalidad parcial del Anexo XIX del Convenio Colectivo** en cuanto establece:

- «Las variables no se prorratearán» y su aplicación a los pilotos en reducción de jornada respecto de las Horas Vuelo 1 y Horas Vuelo 2.

Fija doctrina

La sentencia consolida y proyecta sobre los sistemas de retribución variable la doctrina ya existente sobre reducción de jornada por guarda legal:

- La reducción proporcional del salario sólo puede afectar al salario base y a los complementos vinculados al tiempo efectivamente trabajado.
- Las medidas retributivas no pueden configurarse de forma que desincentiven o dificulten el ejercicio de los derechos de conciliación.
- Constituye discriminación exigir a quienes trabajan menos horas por reducción legal el mismo esfuerzo cuantitativo que a quienes trabajan a jornada completa para acceder a una retribución variable.

Fundamentación jurídica de la decisión

A) El problema no está en la cuantía del complemento, sino en las condiciones para acceder a él

El Tribunal destaca que el convenio no reducía el importe de la retribución variable.

Sin embargo, el acceso a la misma exigía superar determinados umbrales de horas de vuelo idénticos para todos los pilotos.

Por tanto:

- El piloto con jornada reducida presta menos horas de vuelo.
- Pero debe alcanzar exactamente el mismo umbral que un piloto a tiempo completo.
- Ello dificulta gravemente el devengo del complemento.

B) Se produce una discriminación indirecta por razones familiares

La Sala considera que el sistema convencional incurre en una discriminación indirecta porque:

- Trata igual situaciones que son objetivamente distintas.
- Obliga a quienes han reducido legalmente su jornada por razones de conciliación a realizar el mismo esfuerzo que quienes mantienen una jornada completa.

El Tribunal afirma expresamente que se trata de una discriminación vinculada a las **circunstancias familiares**, protegidas por el artículo 14 CE, y no exclusivamente de una discriminación por razón de sexo. Los derechos de conciliación pertenecen tanto a hombres como a mujeres.

C) El sistema supone un desincentivo al ejercicio del derecho de conciliación

La Sala observa que:

- La franja Horas Vuelo 1 comienza en 55 horas.
- La franja Horas Vuelo 2 exige superar 75 horas.

Cuando la reducción de jornada es significativa (por ejemplo, del 50 %), alcanzar esos umbrales resulta prácticamente imposible.

En consecuencia:

- El trabajador puede perder una parte sustancial de su salario.
- La reducción de jornada queda económicamente penalizada.
- Se genera un efecto disuasorio respecto del ejercicio del derecho de conciliación.

D) La solución correcta exige proporcionalidad

Según el Tribunal Supremo:

- Si las horas de actividad y de vuelo se reducen proporcionalmente, **también deben adaptarse proporcionalmente los umbrales exigidos para acceder** a la retribución variable.
- Solo así se evita que el trabajador en reducción de jornada quede en peor situación.
- La sentencia añade que únicamente cuando el trabajador reducido alcance igualmente los umbrales ordinarios podrá percibir íntegramente el variable sin necesidad de prorrata.

> **Artículos**
> **Artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.** Reconoce el derecho a la reducción de jornada por guarda legal con disminución proporcional del salario. El Tribunal interpreta que dicha reducción salarial no puede transformarse en una pérdida adicional de retribución mediante requisitos de acceso al variable imposibles o desproporcionados.
> **Artículo 14 de la Constitución Española.** Sirve de fundamento para apreciar una discriminación vinculada a circunstancias familiares y a los derechos de conciliación. El Tribunal entiende que el sistema convencional perjudica injustificadamente a quienes ejercen estos derechos.

Sentencia

DERECHO DEL ART. 34.8 ET

ADAPTACIÓN DE LA JORNADA. El teletrabajo como derecho de conciliación: el TSJ de Madrid reconoce el 100 % de trabajo a distancia a una madre de dos hijas y aclara que el art. 34.8 ET no exige una reducción previa de jornada

La adaptación de jornada del artículo 34.8 ET puede ejercitarse de forma autónoma, sin necesidad de reducción de jornada, cuando la empresa no acredita razones organizativas que justifiquen su negativa.

Fecha: 30/03/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia TSJde Madrid de 30/03/2026

SÍNTESIS: La sentencia constituye un pronunciamiento especialmente relevante en materia de conciliación al afirmar de forma expresa que las medidas de adaptación previstas en el artículo 34.8 ET —incluido el teletrabajo— pueden solicitarse sin necesidad de acompañarlas de una reducción de jornada, rechazando que la falta de esta última pueda utilizarse como argumento para denegar la adaptación solicitada. Cuando la persona trabajadora acredita una necesidad real de conciliación y la empresa no demuestra razones organizativas suficientes, debe prevalecer el derecho a la adaptación de las condiciones de trabajo

HECHOS

- La trabajadora prestaba servicios para la empresa desde 2019 como técnica del departamento de riesgos, con contrato indefinido a jornada completa y adscrita a los servicios centrales de Madrid. Su jornada era de lunes a viernes de 08:30 a 17:30 horas, con flexibilidad de entrada y salida.
- La empleada residía en Ciudad Real junto con su pareja y sus dos hijas menores, de 2 y 6 años. Una de ellas acudía a un centro de desarrollo infantil y atención temprana especializado en síndrome de Down.
- Tras disfrutar de los permisos de maternidad y lactancia de su segunda hija, la empresa le permitió temporalmente prestar servicios desde la sede de Ciudad Real durante dos meses.
- Posteriormente, la trabajadora solicitó al amparo del artículo 34.8 ET la prestación de servicios en modalidad de **teletrabajo al 100 %**, manteniendo íntegramente su jornada y horario, como medida de conciliación de la vida familiar y laboral. **La empresa mantuvo que únicamente contemplaba el trabajo presencial en los servicios centrales y no ofreció alternativas. No se alcanzó acuerdo durante el periodo de negociación.**
- La demanda fue desestimada por el Juzgado de lo Social nº 28 de Madrid, que rechazó la petición de teletrabajo. Frente a dicha resolución la trabajadora interpuso recurso de suplicación ante el TSJ de Madrid.

FALLO DEL TRIBUNAL

- La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid **estima parcialmente el recurso de suplicación**, revoca la sentencia de instancia y reconoce a la trabajadora el **derecho a prestar servicios en modalidad de teletrabajo al 100 %**.
- No obstante, desestima la pretensión relativa a la indemnización por daños morales derivada de una supuesta vulneración del derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación.
- La sentencia no fija doctrina en sentido técnico, al tratarse de un recurso de suplicación, pero realiza una interpretación especialmente relevante del artículo 34.8 ET **al afirmar que las medidas de adaptación de jornada pueden solicitarse sin necesidad de reducción de jornada**.

Fundamentos jurídicos de la decisión

A) El teletrabajo forma parte de las medidas de conciliación del artículo 34.8 ET

- La Sala recuerda que el artículo 34.8 ET reconoce el derecho de las personas trabajadoras a solicitar adaptaciones de la duración y distribución de la jornada, de la ordenación del tiempo de trabajo y de la forma de prestación de servicios, incluyendo expresamente el trabajo a distancia.
- Por ello, el teletrabajo debe analizarse como una auténtica medida de conciliación familiar y laboral.

B) Debe prevalecer la dimensión constitucional del derecho a la conciliación

El Tribunal destaca que la interpretación de estas medidas debe realizarse a la luz de:

- El principio de igualdad del artículo 14 CE.
- La protección constitucional de la familia y de los menores del artículo 39 CE.

La Sala recuerda que la jurisprudencia constitucional exige ponderar no solo las necesidades organizativas de la empresa, sino también las circunstancias familiares concretas de quien solicita la medida.

C) La trabajadora acreditó suficientemente la necesidad de conciliación

El TSJ considera acreditadas circunstancias familiares especialmente relevantes:

- Dos hijas de corta edad.
- Una hija con necesidades específicas de atención temprana.
- Residencia familiar en Ciudad Real.

Estas circunstancias justificaban objetivamente la solicitud de teletrabajo.

D) La empresa no acreditó razones organizativas reales para denegar el teletrabajo

La empresa se limitó a afirmar que el trabajo presencial debía concentrarse en los servicios centrales.

Sin embargo, la Sala considera insuficiente esta justificación porque:

- Las funciones de la trabajadora se realizaban fundamentalmente mediante medios telemáticos y telefónicos.
- La empresa ya había permitido temporalmente que trabajara fuera de los servicios centrales.
- No se acreditó ningún perjuicio organizativo derivado de dicha experiencia.
- Tampoco se probó que el teletrabajo afectara negativamente al resto del departamento.

E) La adaptación de jornada no exige una reducción previa de jornada

Este es el aspecto más relevante de la sentencia.

El TSJ corrige expresamente el criterio seguido por el juzgado de instancia y afirma que:

El artículo 34.8 ET no condiciona el derecho a la adaptación a que previamente se solicite una reducción de jornada.

La Sala señala que:

- Las adaptaciones pueden solicitarse de forma autónoma.
- También pueden acumularse a una reducción de jornada.
- Lo que no puede hacerse es utilizar la ausencia de una reducción de jornada como argumento para denegar la adaptación solicitada.

Además, destaca que precisamente una de las finalidades de la norma es evitar que la conciliación obligue a las personas trabajadoras a asumir una pérdida salarial derivada de la reducción de jornada.

F) No procede indemnización por daños morales

Aunque estima la petición de teletrabajo, la Sala rechaza la indemnización solicitada.

Razona que la mera negativa empresarial a conceder una medida de conciliación no implica automáticamente una vulneración del derecho fundamental a la igualdad o una discriminación por razón de sexo.

Para reconocer la indemnización sería necesario acreditar una conducta discriminatoria, directa o indirecta, lo que no quedó probado en este caso.

> **Artículos**
> Artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores. Es el precepto central del litigio. Reconoce el derecho de las personas trabajadoras a solicitar adaptaciones de jornada, distribución del tiempo de trabajo y forma de prestación, incluido el trabajo a distancia, para hacer efectivo el derecho a la conciliación.La Sala concluye que este artículo no exige que la solicitud vaya acompañada de reducción de jornada.

Sentencia

RESPONSABILIDAD SOLIDARIA

SUCESIÓN DE CONTRATADAS BASADAS EN LA MANO DE OBRA. El Supremo fija doctrina: en las contratas de seguridad con subrogación obligatoria, la empresa entrante debe acreditar que no asumió una parte sustancial de la plantilla si quiere excluir la responsabilidad solidaria del artículo 44 ET.

La Sala invierte la carga de la prueba en las sucesiones de contratas intensivas en mano de obra y declara que corresponde a la empresa adjudicataria acreditar que, por causas lícitas, no asumió una parte sustancial de la plantilla, respondiendo solidariamente de las deudas salariales cuando no desvirtúe la aplicación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Fecha: 17/04/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia TSJ de 17/04/2026

SÍNTESIS: La STS 420/2026, de 17 de abril, fija doctrina **sobre la carga de la prueba en los supuestos de sucesión de contratas en actividades intensivas en mano de obra**. El Tribunal Supremo declara que, cuando el convenio colectivo impone **la subrogación obligatoria** de los trabajadores, **corresponde a la empresa adjudicataria entrante acreditar que, por causas lícitas**, no asumió una parte sustancial de la plantilla si pretende excluir la aplicación del artículo 44 ET.

En el caso analizado, una empresa de seguridad fue condenada solidariamente al pago de diferencias salariales adeudadas por la contratista saliente, al no haber probado cuántos trabajadores adscritos a la contrata fueron efectivamente incorporados a su plantilla ni las razones que justificaban una eventual falta de subrogación.

La sentencia refuerza la doctrina sobre la denominada «sucesión de plantillas» **y atribuye la carga probatoria a la empresa entrante por ser quien dispone de una mayor facilidad para acreditar las circunstancias del cambio de adjudicataria**.

HECHOS

- El trabajador prestaba servicios como vigilante de seguridad para Novosegur Seguridad Privada, S.A. desde el 23 de febrero de 2009, adscrito al servicio de vigilancia del Ministerio de Defensa (INTA-CEDEA de Huelva). Su relación laboral se regía por el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad.
- El trabajador reclamó 8.555,20 euros en concepto de diferencias salariales devengadas entre el 23 de mayo de 2017 y el 9 de abril de 2018.
- El 10 de abril de 2018, tras el cambio de adjudicataria del servicio, Garda Servicios de Seguridad, S.A. comunicó al trabajador su subrogación al amparo del artículo 14 del convenio sectorial.
- Inicialmente, el Juzgado de lo Social condenó únicamente a Novosegur al pago de las cantidades adeudadas y absolvió a Garda, al considerar que la subrogación convencional no implicaba responsabilidad por deudas salariales anteriores.
- El Tribunal Superior de Justicia de Andalucía confirmó esa decisión, entendiendo que no existían hechos probados que acreditasen una sucesión empresarial del artículo 44 ET, ni que Garda hubiera asumido una parte sustancial de la plantilla de Novosegur.

Objeto del recurso de casación para la unificación de doctrina

El trabajador recurrió en casación para la unificación de doctrina planteando una cuestión concreta:

- Determinar a quién corresponde la carga de probar si la empresa entrante ha asumido o no una parte sustancial de la plantilla cuando el convenio colectivo impone la subrogación de los trabajadores.

- La sentencia de contraste sostenía que era la empresa entrante quien debía acreditar que no había asumido una parte relevante de la plantilla para excluir la aplicación del artículo 44 ET.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

El Tribunal Supremo:

- Estima el recurso de casación para la unificación de doctrina.
- Casa y anula la sentencia del TSJ de Andalucía.
- Declara la responsabilidad solidaria de Novosegur y Garda respecto de los 8.555,20 euros reclamados por el trabajador más intereses de mora.
- Mantiene el resto de pronunciamientos de la sentencia de instancia.

Doctrina que fija

- Sí, la sentencia fija doctrina.

Cuando:

1. La actividad se presta esencialmente mediante mano de obra.
2. Existe un convenio colectivo que impone obligatoriamente la subrogación de la plantilla.

La carga de probar que no se ha producido la asunción de una parte sustancial de la plantilla corresponde a la empresa entrante, no al trabajador.

Por tanto, si la empresa entrante pretende excluir la aplicación del artículo 44 ET, deberá acreditar cuántos trabajadores estaban adscritos a la contrata y cuántos asumió efectivamente.

Fundamentación jurídica de la decisión

A) La subrogación convencional no excluye automáticamente la sucesión empresarial

- El Tribunal recuerda la doctrina derivada de la STJUE de 11 de julio de 2018 (asunto Somoza Hermo) y de la STS 873/2018.
- En actividades intensivas en mano de obra, la asunción de una parte esencial de la plantilla puede determinar la existencia de una sucesión de empresa del artículo 44 ET, aunque la incorporación de trabajadores venga impuesta por convenio colectivo.

B) La verdadera controversia es la carga de la prueba

- El problema no era si existía una obligación convencional de subrogación —que nadie discutía—, sino quién debía soportar las consecuencias de la falta de prueba sobre la composición de la plantilla subrogada.

C) La empresa entrante tiene mayor facilidad probatoria

El Tribunal aplica el principio de facilidad probatoria.

Razona que la empresa adjudicataria:

- Controla el proceso de transición de la contrata.
- Conoce cuántos trabajadores estaban adscritos al servicio.
- Sabe cuántos fueron incorporados a su plantilla.
- Puede justificar documentalmente cualquier exclusión de trabajadores.

Por el contrario, el trabajador individual normalmente solo conoce su propia situación contractual.

D) La no subrogación completa es una excepción

La Sala destaca una idea especialmente relevante:

Cuando el convenio impone la subrogación, la incorporación de la plantilla es la regla general.

La ausencia de asunción de una parte sustancial de la plantilla constituye una situación excepcional que debe justificarse mediante causas lícitas, por ejemplo:

- Falta de antigüedad exigida por el convenio.
- Permanencia voluntaria del trabajador en otra contrata de la empresa saliente.
- Extinción previa de la relación laboral.
- Otras circunstancias legítimas.

Por ello, quien pretende beneficiarse de esa excepción es quien debe acreditarla.

> **Artículos**
> **Artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores. Es la norma central del litigio.**

El Tribunal analiza si la subrogación convencional también implica una sucesión empresarial conforme al artículo 44 ET, lo que determinaría la responsabilidad solidaria de la empresa entrante por las deudas salariales anteriores.

Artículo 14 del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad

Regula la obligación de subrogación de la nueva adjudicataria cuando cambia la empresa que presta el servicio de seguridad. Constituye el punto de partida del debate sobre si existe además sucesión empresarial legal.

Artículo 17.3 del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad

Atribuye a la empresa saliente la responsabilidad por salarios y liquidaciones pendientes, cuestión que fue utilizada por las sentencias de instancia para absolver inicialmente a la empresa entrante.

Artículo 217.7 de la Ley de Enjuiciamiento Civil

Es el fundamento principal de la doctrina fijada.

El Tribunal atribuye la carga probatoria a Garda porque es la parte con mayor facilidad para acreditar cuántos trabajadores fueron efectivamente subrogados y cuáles no.

Directiva 2001/23/CE

Norma europea sobre transmisión de empresas.

Sirve de fundamento interpretativo del artículo 44 ET y de la doctrina sobre sucesión de plantillas en actividades intensivas en mano de obra.

Actualidad del Poder Judicial

FIJA CRITERIOS

RECURSO DE CASACIÓN. El Tribunal Supremo fija los criterios sobre la nueva configuración del recurso de casación para la unificación de doctrina tras la reforma legal de 2025

El Pleno de la Sala Cuarta analiza los requisitos extrínsecos e internos de los escritos de preparación e interposición, así como el nuevo requisito del interés casacional objetivo.

Fecha: 29/05/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Nota

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, reunida en Pleno, ha estimado el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa y ha fijado criterios generales sobre la nueva configuración de este recurso tras la reforma introducida por la LO 1/2025. La sentencia analiza de forma sistemática los requisitos extrínsecos e internos de los escritos de preparación e interposición, así como el nuevo requisito del interés casacional objetivo, que pasa a ocupar una posición central en la admisión del recurso de unificación de doctrina.

El alto Tribunal establece que además de identificar adecuadamente el núcleo de contradicción y la sentencia de contraste, la parte recurrente debe justificar que el asunto presenta interés casacional objetivo, bien porque concurren circunstancias que aconsejen un nuevo pronunciamiento de la Sala, bien porque la cuestión posea trascendencia o proyección significativa, o bien porque el debate sea relevante para la formación, consolidación o acomodación de la jurisprudencia.

La Sala precisa que esa exigencia no se satisface con una mera cita formal del artículo 219.1 LRJS ni con la reproducción del enfrentamiento doctrinal entre sentencias. En el escrito de preparación debe hacerse, al menos, una exposición sucinta de las razones por las que concurre el interés casacional; y en el escrito de interposición debe desarrollarse una argumentación fundada, circunstanciada y conectada con las concretas vicisitudes del pleito. La omisión de esa carga puede determinar la inadmisión del recurso.

La sentencia subraya que el interés casacional objetivo desplaza el centro de gravedad del recurso desde la mera discrepancia con la sentencia recurrida hacia una tarea argumental de alcance institucional. Corresponde a la Abogacía mostrar al Tribunal Supremo que el asunto trasciende del caso concreto y reclama una intervención nomofiláctica dirigida a preservar la seguridad jurídica, la igualdad en la aplicación de la ley, la coherencia del sistema y la consolidación de la jurisprudencia.

En cuanto al fondo del litigio, el Tribunal reitera su doctrina sobre los beneficios sociales de los trabajadores jubilados de Endesa y declara que la sentencia firme de conflicto colectivo dictada por la Audiencia Nacional, confirmada por la Sala Cuarta, despliega efecto de cosa juzgada en los procesos individuales posteriores. La Sala concluye que los pactos individuales de jubilación o prejubilación no instauraban un régimen jurídico autónomo desvinculado de los acuerdos colectivos, sino que constituían adhesiones a las condiciones colectivas que regulaban dichos beneficios.

Criterios INSS

CRITERIO DE GESTIÓN

COMPLEMENTO POR MÍNIMOS. Criterio de gestión de Fecha: 11 de mayo de 2026 Materia: Complemento por mínimos. Beneficiarios de una pensión de incapacidad permanente total menores de 60 años.

Fecha: 11/05/2026 Fuente: web del INSS Enlace: Criterio 13/2026

ASUNTO:

Determinar si procede reconocer el complemento por mínimos establecido para los pensionistas de incapacidad permanente total (IPT) derivada de enfermedad común (EC) menores de 60 años cuando la contingencia deriva de accidente no laboral (ANL).

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

CATALUNYA. FERRALLA. Resolució EMT/1607/2026, de 20 de maig, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord parcial del Conveni col·lectiu agropecuari de Catalunya (codi de conveni núm. 79001175011995). (DOGC 29/05/2026)

MADRID. TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA. Resolución de 11 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector Transportes de Viajeros por Carretera de los Servicios Discrecionales y Turísticos. Regulares Especiales, Regulares Temporales de la Comunidad de Madrid, suscrito por las organizaciones empresariales AETRAM y CONFEBUS Madrid y por la representación sindical el Sindicato Libre de Transporte (Código número 28012065012003). (BOCM 30/05/2026)

ALMERÍA. CONSTRUCCIÓN. Acuerdo de la comision negociadora del convenio colectivo provincial de trabajo de construccion y obras públicas. (BOPA 29/05/2026)

CÓRDOBA. SECTOR DEL METAL. Acuerdo de 18 de mayo de 2026 de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del Sector del Metal de la Provincia de Córdoba (2023-2025), sobre resolución de varias consultas de interpretación. (BOPC 26/05/2026)

BARCELONA. ÒPTICA AL DETALL. Conveni col·lectiu de treball del Sector Comerç d'Òptica al Detall de la Província de Barcelona per als anys 2024-2026. (BOPB 29/05/2026)

TARRAGONA. COMERÇ TEXTIL. Rectifica 2026-01747, BOP 06.03.2026. Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç tèxtil de la província de Tarragona per als anys 2025-2027. Codi conv. 43000115011994. (BOPT 01/06/2026)