Índice

Sentencias

PERMISOS RETRIBUIDOS

PLUS DE ASISTENCIA. El Tribunal Supremo reconoce el derecho a percibir el plus de asistencia durante los permisos retribuidos, pero lo niega durante la incapacidad temporal

El Tribunal Supremo declara que el plus de asistencia debe abonarse durante todos los permisos legalmente retribuidos, pero no durante la incapacidad temporal al tratarse de un periodo de suspensión del contrato de trabajo.

pág. 3

NEGATIVA A REGISTRO

DESPIDO DISCIPLINARIO. Registros puntuales por sospechas de hurto: la negativa injustificada a mostrar el contenido del bolso ante un control empresarial legítimo constituye desobediencia grave sancionable con despido.

El TSJ de Aragón confirma la procedencia del despido: un registro puntual, motivado por sospecha fundada de hurtos, mínimamente invasivo y con presencia de la representación de los trabajadores supera el test de proporcionalidad del art. 18 ET, sin vulnerar el derecho a la intimidad del art. 18.1 CE.

pág. 6

RECLAMACIÓN DE DAÑOS Y PERJUICIOS

DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA. El Tribunal Supremo reconoce que en un proceso de tutela de derechos fundamentales por discriminación retributiva pueden reclamarse conjuntamente las diferencias salariales dejadas de percibir y la indemnización por daños morales. Reitera doctrina

El Tribunal Supremo consolida la doctrina que permite reclamar en el proceso de tutela por discriminación retributiva tanto las diferencias salariales dejadas de percibir como la indemnización por daños morales, garantizando la reparación íntegra del derecho fundamental vulnerado.

pág. 9

CONTRATO TEMPORAL PREVIO

ANTIGÜEDAD. INTERRUPCIÓN SIGNIFICATIVA. La interrupción de casi once meses, unida al trabajo para otra empresa, rompe la unidad esencial del vínculo y excluye el cómputo de antigüedad en ADIF

El Tribunal Supremo rechaza reconocer la antigüedad derivada de un contrato temporal previo al apreciar una interrupción de casi once meses, durante la cual la trabajadora prestó servicios para otra empresa, lo que impide aplicar la doctrina de la unidad esencial del vínculo.

pág. 12

APLICACIÓN

CONVENIO APLICABLE. El Tribunal Supremo confirma la aplicación del convenio siderometalúrgico a los talleres de neumáticos y descarta que los pactos individuales alteren el convenio tras una sucesión de empresa

La Sala de lo Social rechaza la incongruencia interna invocada por la empresa: la actividad real de taller mecánico y el art. 44.4 ET conducen, de forma complementaria, a una misma conclusión (STS 493/2026, de 20 de mayo).

pág. 15

UMBRALES DE DESPIDO COLECTIVO

TRASLADO. El TJUE considera "despido" la extinción del contrato tras la negativa del trabajador a un traslado geográfico muy distante y obliga a computarla en los umbrales del despido colectivo.

pág. 18

La sentencia Egenergy (C-907/24) declara que estas extinciones computan para los umbrales de la Directiva 98/59/CE aunque la norma nacional fije un umbral más favorable, e impide excluirlas del cálculo que activa la información y consulta sindical.

Actualidad del Poder Judicial

FIJA CRITERIOS

RECURSO DE CASACIÓN. El TSXG anula el despido de un trabajador al entender que la empresa lo discriminó por sufrir una enfermedad

pág. 21

La Sala de lo Social advierte que "tiene que acreditar la existencia de una justificación objetiva y razonable y, además, su proporcionalidad".

ENCADENAMIENTOS DE CONTRATOS TEMPORALES

CONSOLIDACIÓN DE FIJEZA. El TSJPV declara la fijeza de una empleada municipal que tras encadenar diversos contratos temporales superó un proceso selectivo pero no sacó plaza

pág. 22

La Sala considera así que la superación de un proceso selectivo por el trabajador "es suficiente, si es en una convocatoria para puesto fijo y no temporal, para consolidar la fijeza, porque con tal acontecer se demuestra la superación de un procedimiento de acceso a la función pública con los requisitos del artículo 103.3 de la Constitución Española"

Actualidad INSS

CRITERIO DE GESTIÓN

REDUCCIÓN BRECHA DE GÉNERO. Criterio de gestión de Fecha: 28 de mayo de 2026 Materia: Complemento para la reducción de la brecha de género. Importe de las pensiones a comparar cuando ambos progenitores cumplen los requisitos para su reconocimiento.

pág. 24

CRITERIO DE GESTIÓN

NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR. Criterio de gestión de Fecha: 22 de mayo de 2026 Materia: Nacimiento y cuidado de menor. Disfrute de hasta dos semanas de descanso a partir de que el menor cumpla 12 meses y hasta los 8 años de edad.

Congreso de los Diputados

APROBACIÓN EN EL CONGRESO

MUTUALIDADES ALTERNATIVAS. El Congreso aprueba la modificación de la Ley General de la Seguridad Social relativa a las mutualidades alternativas y la envía al Senado

pág. 25

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

pág. 27

Sentencia

PERMISOS RETRIBUIDOS

PLUS DE ASISTENCIA. El Tribunal Supremo reconoce el derecho a percibir el plus de asistencia durante los permisos retribuidos, pero lo niega durante la incapacidad temporal

El Tribunal Supremo declara que el plus de asistencia debe abonarse durante todos los permisos legalmente retribuidos, pero no durante la incapacidad temporal al tratarse de un periodo de suspensión del contrato de trabajo.

Fecha: 28/05/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia TS de 28/05/026

SÍNTESIS: **El TS reconoce el plus de asistencia durante los permisos retribuidos, pero no en situación de IT**

La STS 516/2026, de 28 de mayo, resuelve el conflicto colectivo planteado frente a Logirail sobre el **devengo de la prima de asistencia** durante los permisos retribuidos y las situaciones de incapacidad temporal.

El Tribunal Supremo declara que la **prima de asistencia debe abonarse durante todos los permisos legalmente configurados como retribuidos**, al formar parte de la retribución ordinaria que debe mantenerse durante dichas ausencias. En consecuencia, considera contraria a Derecho la interpretación convencional que excluía este complemento salarial por el mero disfrute de permisos retribuidos.

Sin embargo, **la Sala rechaza su percepción durante los periodos de incapacidad temporal**, al recordar que la IT constituye una causa de suspensión del contrato de trabajo (art. 45 ET), lo que exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo. Por ello, la falta de devengo de la prima durante la baja médica no constituye una discriminación por razón de enfermedad, sino una consecuencia legal de la suspensión contractual.

La sentencia consolida la doctrina según la cual los complementos salariales vinculados a la actividad ordinaria deben integrarse en la retribución de los permisos retribuidos, diferenciando claramente esta situación de los supuestos de suspensión del contrato por incapacidad temporal.

ANTECEDENTES Y HECHOS QUE DAN ORIGEN AL LITIGIO

- La controversia surge en la empresa Logirail, S.M.E., S.A., cuyo II Convenio Colectivo regulaba una prima o plus de asistencia vinculada a los días efectivamente computables para su percepción.
- Los sindicatos ALFERRO y SFI promovieron conflicto colectivo solicitando que se reconociera el derecho de toda la plantilla a percibir dicho plus:
  - Cuando disfrutaran de permisos retribuidos y justificados.
  - Cuando se encontraran en situación de incapacidad temporal (IT), tanto por contingencias comunes como profesionales.

Actuación empresarial

La empresa:

- No abonaba la prima de asistencia durante los permisos retribuidos (fallecimiento, hospitalización de familiares, deber inexcusable, exámenes prenatales, etc.).
- Tampoco la abonaba durante los periodos de incapacidad temporal.
- Sí la abonaba cuando los representantes de los trabajadores utilizaban crédito horario sindical.

Sentencia de la Audiencia Nacional

La Audiencia Nacional estimó parcialmente la demanda y declaró el derecho a percibir el plus:

- Durante los permisos retribuidos, salvo matrimonio, fallecimiento y cambio de domicilio.
- Durante la incapacidad temporal.

Objeto de los recursos de casación

Recurso de Logirail

La empresa recurrió alegando:

a) Inadecuación del procedimiento

- Sostenía que no existía un conflicto jurídico, sino un conflicto de intereses, porque la regulación convencional era fruto de una negociación colectiva válida.

b) Legalidad de excluir el plus

Defendía que:

- El plus de asistencia pretendía combatir el absentismo.
- La pérdida del plus era la contrapartida de las mejoras económicas pactadas para la IT.
- No existía discriminación alguna.

Recursos de ALFERRO y SFI

Solicitaban ampliar la estimación de la Audiencia Nacional para que el plus se abonara también en:

- Permisos por matrimonio.
- Fallecimiento de familiares.
- Cambio de domicilio.

Invocaban la doctrina sobre mantenimiento íntegro de la retribución durante los permisos retribuidos.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

El Tribunal Supremo estima parcialmente los tres recursos y modifica la sentencia de la Audiencia Nacional.

Pronunciamiento final

Declara el derecho de los trabajadores a percibir la prima de asistencia:

Sí procede

- Durante todos los permisos o licencias que la ley configure como retribuidos.

No procede

- Durante la incapacidad temporal, ya sea por contingencia común o profesional.

Doctrina que fija la sentencia

La sentencia establece una distinción fundamental:

Permisos retribuidos

- Los permisos legalmente retribuidos deben mantener la retribución ordinaria del trabajador, incluidos los complementos salariales vinculados a la actividad laboral ordinaria, como la prima de asistencia.

Incapacidad temporal

- La IT es una causa legal de suspensión del contrato y, por tanto, durante ese período no se devenga salario ni complementos salariales vinculados al tiempo de trabajo.

Fundamentos jurídicos de la decisión

A. El conflicto era jurídico y no de intereses

- El Supremo rechaza la alegación procesal de Logirail.
- La demanda pretendía determinar si la regulación convencional era compatible con normas legales superiores y con la jurisprudencia existente, cuestión típicamente jurídica.

B. Diferencia esencial entre permiso retribuido e incapacidad temporal

La sentencia subraya que ambas figuras tienen naturaleza jurídica distinta:

Permisos retribuidos

- El contrato permanece vigente.
- La ausencia está legalmente justificada.
- La ley impone expresamente que sean retribuidos.

Incapacidad temporal

- Existe suspensión contractual.
- El artículo 45.2 ET exonera de trabajar y de remunerar el trabajo.
- La protección económica se articula a través de la Seguridad Social y de los complementos de IT pactados.

C. El plus de asistencia forma parte de la retribución ordinaria

- La Sala concluye que la prima de asistencia es un concepto salarial ligado a la actividad ordinaria.
- Por ello, cuando la ley exige que un permiso sea retribuido, la empresa debe mantener también este complemento.

D. El convenio colectivo no puede vaciar el contenido económico de los permisos retribuidos

- La cláusula convencional que excluía la prima en "las ausencias de cualquier tipo" debe interpretarse de manera compatible con la ley.
- No puede utilizarse para eliminar la retribución correspondiente a permisos legalmente retribuidos.

E. La incapacidad temporal no genera derecho al plus

La Sala aclara que aquí no existe una penalización por enfermedad.
Lo que ocurre es que:

- Durante la IT no se devenga salario.
- La falta de percepción de la prima es consecuencia de la suspensión contractual.
- No se trata de una medida de absentismo discriminatoria, sino de una consecuencia legal de la suspensión del contrato.

Artículos

Artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores. Es la norma que configura determinados permisos como retribuidos, lo que obliga a mantener la retribución ordinaria, incluida la prima de asistencia.
Artículo 45.1.c ET. Califica la incapacidad temporal como causa de suspensión contractual.
Artículo 45.2 ET. La suspensión exonera de trabajar y de remunerar el trabajo. Esta es la razón principal por la que el Supremo niega el devengo del plus durante la IT.
Artículo 26.1 ET. Sirve para calificar la prima de asistencia como un auténtico concepto salarial.
Artículo 14 CE. Fue invocado respecto de posibles diferencias de trato y discriminaciones derivadas del régimen del plus.
Artículos 2.3 y 4.2 de la Ley 15/2022. El Tribunal analiza si la exclusión del plus durante la IT puede constituir discriminación por enfermedad y concluye que no, porque deriva de la suspensión legal del contrato y no de una penalización adicional.

Jurisprudencia relevante citada

STS 645/2021, de 23 de junio (rec. 161/2019)
La sentencia más relevante.
Establece que los permisos legalmente retribuidos deben incluir todos los conceptos salariales vinculados a la actividad laboral ordinaria. El Supremo aplica directamente esta doctrina al plus de asistencia.
STS 40/2025, de 20 de enero (rec. 99/2024)
Analiza los límites de los incentivos de absentismo cuando afectan a situaciones especialmente protegidas.
STS 12/2026, de 14 de enero (rec. 189/2024)
Afirma que la incapacidad temporal suspende el contrato y que la pérdida de salario asociada a esa suspensión no constituye discriminación por enfermedad.
STS 159/2026, de 12 de febrero (rec. 264/2024)
Reitera que la enfermedad puede justificar diferencias de trato cuando derivan de la imposibilidad objetiva de prestar servicios y de la suspensión contractual legalmente prevista.

Sentencia

NEGATIVA A REGISTRO

DESPIDO DISCIPLINARIO. Registros puntuales por sospechas de hurto: la negativa injustificada a mostrar el contenido del bolso ante un control empresarial legítimo constituye desobediencia grave sancionable con despido.

El TSJ de Aragón confirma la procedencia del despido: un registro puntual, motivado por sospecha fundada de hurtos, mínimamente invasivo y con presencia de la representación de los trabajadores supera el test de proporcionalidad del art. 18 ET, sin vulnerar el derecho a la intimidad del art. 18.1 CE.

Fecha: 19/01/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia TSJ de Aragón de 19/01/2026

SÍNTESIS: Despido procedente por negarse a mostrar el contenido de un bolso en un registro empresarial

El TSJ de Aragón ha confirmado la **procedencia del despido disciplinario** de un trabajador que se **negó en dos ocasiones a abrir su bolso durante un registro organizado** por la empresa ante sospechas de hurtos de material y herramientas.

La Sala considera que el **control empresarial fue lícito**, al estar justificado por la protección del patrimonio de la empresa, **realizarse de forma puntual, con presencia de representantes de los trabajadores y limitarse a una mera inspección visual** del interior de bolsas y mochilas, sin manipulación de su contenido.

Descartada cualquier vulneración del derecho a la intimidad, el Tribunal concluye que la negativa reiterada e injustificada del trabajador constituyó una desobediencia grave a una orden legítima del empresario, encuadrable en el artículo 54.2.b) del Estatuto de los Trabajadores y sancionable con despido disciplinario.

La resolución distingue este supuesto de los controles generales y permanentes declarados ilícitos por la Audiencia Nacional, destacando que los registros eran esporádicos, motivados por sospechas concretas y mínimamente invasivos.

ANTECEDENTES Y HECHOS QUE DAN ORIGEN AL LITIGIO

- El trabajador venía prestando servicios para Yudigar, S.L.U. desde el 20 de julio de 1998, con categoría profesional de oficial de primera y contrato indefinido.
- La empresa había detectado la existencia de hurtos de material y herramientas de su propiedad. Como consecuencia de ello, realizaba de forma esporádica y sin previo aviso controles a la salida de los turnos de trabajo respecto de aquellos trabajadores que portaban bolsas o mochilas.
- Los registros presentaban las siguientes características:
  - Eran realizados por vigilantes de seguridad.
  - Se efectuaban en presencia de representantes de los trabajadores.
  - Se limitaban a solicitar la apertura de la bolsa o mochila.
  - El vigilante realizaba únicamente una inspección visual con ayuda de una linterna.
  - No manipulaba el contenido, salvo casos excepcionales en los que podía pedir al trabajador que desplazara algún objeto que impidiera la visión.
- El 30 de mayo de 2024 la empresa organizó uno de estos controles debido a sospechas de desaparición de herramientas. El comité de empresa fue avisado para estar presente durante los registros.
- Cuando llegó el turno del demandante:
  - Se negó rotundamente a abrir su bolso ante el vigilante de seguridad y el representante del comité de empresa.

- Minutos después, al intentar abandonar las instalaciones por otro acceso, volvió a negarse cuando nuevamente se le requirió para mostrar el contenido del bolso.
- Fue el único trabajador que rechazó el control.

- Tras la tramitación del correspondiente expediente contradictorio, la empresa acordó su despido disciplinario con efectos de 18 de junio de 2024.
- El Juzgado de lo Social nº 2 de Zaragoza declaró procedente el despido y rechazó la existencia de vulneración de derechos fundamentales. Frente a dicha resolución el trabajador interpuso recurso de suplicación ante el TSJ de Aragón.

FALLO DEL TRIBUNAL

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón:

- Desestima íntegramente el recurso de suplicación del trabajador.
- Confirma la procedencia del despido disciplinario.
- Declara que no existió vulneración del derecho fundamental a la intimidad.
- Considera que la negativa reiterada del trabajador constituyó una desobediencia grave susceptible de sanción con despido disciplinario.

Al tratarse de una sentencia dictada en recurso de suplicación, no fija doctrina jurisprudencial.

Fundamentación jurídica de la sentencia

A. El registro empresarial era lícito y respetaba el derecho a la intimidad

- La Sala parte del artículo 18 ET, que **permite registros** sobre los efectos particulares del trabajador **cuando sean necesarios** para proteger el patrimonio empresarial o el de otros trabajadores.
- Aplicando la doctrina constitucional sobre el derecho a la intimidad y el principio de proporcionalidad, el Tribunal concluye que la medida superaba los requisitos de:

  Idoneidad
  - Existían sospechas de hurtos de material y herramientas dentro de la empresa.
  - Por ello, la inspección visual de bolsas y mochilas era una medida adecuada para comprobar si se estaban produciendo sustracciones.

  Necesidad
  - La actuación perseguía la protección del patrimonio empresarial y no obedecía a un control arbitrario o caprichoso.
  - Proporcionalidad
  - El Tribunal destaca especialmente que:
    - No se registraba a todos los trabajadores indiscriminadamente.
    - Solo se controlaba a quienes portaban bolsas o mochilas.
    - El examen era meramente visual.
    - No existía manipulación del contenido.
    - Estaban presentes representantes de los trabajadores.
    - No se acreditó exhibición pública de efectos personales.
  - Por ello concluye que la injerencia en la intimidad fue mínima y plenamente justificada.

B. El registro se realizó dentro del ámbito temporal permitido por el artículo 18 ET

- Uno de los argumentos del trabajador consistía en que el segundo requerimiento se produjo a las 23:15 horas, una vez concluida su jornada.
- La Sala rechaza esta tesis porque el control tuvo lugar antes de abandonar definitivamente las instalaciones y guardaba una conexión temporal inmediata con la finalización del trabajo, sin romperse el nexo laboral exigido por la norma.

C. La sentencia diferencia este supuesto de los controles generales y permanentes declarados ilícitos por la Audiencia Nacional

- El trabajador invocaba la SAN de 30 de noviembre de 2021, que anuló un protocolo empresarial de revisión diaria de bolsos.
- El TSJ señala que ambos supuestos son radicalmente distintos:
  - En la SAN existía un control cotidiano y permanente.
  - En este caso se trataba de controles puntuales.
  - Existían sospechas concretas de hurtos.

- La intensidad de la medida era muy reducida.

D. La negativa del trabajador constituyó una desobediencia grave

- Una vez declarada la licitud del registro, la Sala examina la conducta del trabajador.
- Destaca que:
  - La negativa fue expresa.
  - Fue reiterada en dos ocasiones.
  - No se acreditó ninguna justificación objetiva.
  - El trabajador no manifestó estar actuando para proteger su intimidad frente a una actuación ilegal.
  - Su conducta impidió a la empresa ejercer legítimamente sus facultades de control y protección del patrimonio empresarial.
- Por ello entiende que concurre un incumplimiento grave y culpable encuadrable en la desobediencia prevista en el artículo 54.2.b) ET, justificando plenamente el despido disciplinario.

Artículos

Artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores. Es el precepto central del litigio. Regula cuándo pueden practicarse registros sobre la persona del trabajador y sus efectos particulares. La Sala concluye que concurrían todos los requisitos legales: necesidad, finalidad legítima, respeto a la dignidad y presencia de representantes de los trabajadores.

Artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores. Sirve de fundamento a las facultades empresariales de vigilancia y control para verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales.

Artículo 4.2.d) del Estatuto de los Trabajadores. Reconoce el derecho del trabajador a la intimidad y a la dignidad. El Tribunal analiza si el registro vulneró dicho derecho y concluye que no.

Artículo 54.2.b) del Estatuto de los Trabajadores. Tipifica la indisciplina o desobediencia en el trabajo como incumplimiento contractual grave y culpable. Es la causa principal que justifica el despido.

Artículo 18.1 de la Constitución Española. Fue el derecho fundamental cuya vulneración alegó el trabajador. La Sala concluye que la medida empresarial respetó el juicio de proporcionalidad exigido constitucionalmente.

Sentencia

RECLAMACIÓN DE DAÑOS Y PERJUICIOS

DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA. El Tribunal Supremo reconoce que en un proceso de tutela de derechos fundamentales por discriminación retributiva pueden reclamarse conjuntamente las diferencias salariales dejadas de percibir y la indemnización por daños morales. Reitera doctrina

El Tribunal Supremo consolida la doctrina que permite reclamar en el proceso de tutela por discriminación retributiva tanto las diferencias salariales dejadas de percibir como la indemnización por daños morales, garantizando la reparación íntegra del derecho fundamental vulnerado.

Fecha: 09/04/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia TS de 25/02/2026 y Sentencia de 24/02/2026

SÍNTESIS: El Supremo permite reclamar las diferencias salariales en la tutela por discriminación retributiva

La Sentencia del Tribunal Supremo 355/2026, de 9 de abril, **reitera que el procedimiento de tutela de derechos fundamentales** es cauce adecuado para reclamar **no solo la indemnización por daños morales**, sino también el perjuicio económico derivado de una discriminación salarial.

El caso afectaba a una trabajadora de la Ciudad Autónoma de Ceuta a la que durante años no se le aplicó el convenio colectivo correspondiente, percibiendo una retribución inferior a la debida. Aunque el TSJ había reconocido la vulneración del derecho a la igualdad retributiva, rechazó que las diferencias salariales pudieran reclamarse en el propio proceso de tutela.

El Tribunal Supremo corrige este criterio y declara que **la reparación del derecho fundamental debe ser íntegra**, incluyendo tanto el daño moral como el daño material o lucro cesante representado por los salarios dejados de percibir. En consecuencia, condena a la Administración al pago de 42.352,79 euros por daños económicos, además de 300 euros por daños morales.

La sentencia consolida la doctrina según la cual las diferencias salariales derivadas de una discriminación retributiva pueden reclamarse como indemnización dentro del procedimiento de tutela de derechos fundamentales, sin necesidad de acudir a un proceso independiente de reclamación de cantidad.

ANTECEDENTES Y HECHOS QUE ORIGINAN EL LITIGIO

- La trabajadora prestaba servicios para la Ciudad Autónoma de Ceuta desde el año 2004, mediante sucesivos contratos temporales como maestra, vinculados a convenios de colaboración suscritos entre el Ministerio de Educación y la Ciudad Autónoma. La empleadora era la Ciudad Autónoma de Ceuta, que formalizaba los contratos y abonaba los salarios.
- Hasta octubre de 2022 no se le aplicó el Convenio Colectivo del personal laboral de la Ciudad Autónoma de Ceuta, pese a que el convenio de colaboración vigente establecía que las condiciones laborales debían ajustarse a las normas aplicables al personal dependiente de dicha Administración. Como consecuencia de ello, la trabajadora percibió durante años una retribución inferior a la que le correspondía.
- En octubre de 2022 la Administración reconoció la situación y comenzó a aplicar el convenio correcto, abonando además atrasos por importe de 7.346,65 euros correspondientes al período comprendido entre junio de 2021 y octubre de 2022.
- La trabajadora promovió una demanda de tutela de derechos fundamentales, denunciando la vulneración del derecho a la igualdad y a la igualdad retributiva (art. 14 CE), reclamando:

- La declaración de la vulneración de su derecho fundamental.
- Una indemnización por daños morales.
- La reparación del perjuicio económico derivado de la discriminación salarial sufrida.

- El Juzgado de lo Social declaró la existencia de discriminación y concedió 2.000 euros por daños morales. Posteriormente, el TSJ de Andalucía mantuvo la declaración de vulneración, pero redujo la indemnización moral a 300 euros y rechazó que las diferencias salariales pudieran reclamarse dentro del procedimiento de tutela, entendiendo que debían reclamarse mediante un procedimiento específico de reclamación de cantidad.

Objeto del recurso de casación para la unificación de doctrina

La cuestión jurídica planteada ante el Tribunal Supremo era determinar:

- **Si el proceso especial de tutela de derechos fundamentales es cauce adecuado para reclamar, además de la indemnización por daño moral, las diferencias salariales dejadas de percibir como consecuencia de una discriminación retributiva constitutiva de vulneración de un derecho fundamental.**

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO Y DOCTRINA FIJADA

El Tribunal Supremo estima el recurso de casación para la unificación de doctrina, casa parcialmente la sentencia del TSJ de Andalucía y condena a la Ciudad Autónoma de Ceuta a abonar:

- 42.352,79 euros en concepto de daños materiales o económicos (lucro cesante derivado de la discriminación retributiva).
- 300 euros por daños morales, manteniendo este pronunciamiento al no haber sido impugnado.

Doctrina que fija

El Tribunal Supremo reafirma su doctrina según la cual:

- En los procedimientos de tutela de derechos fundamentales por discriminación retributiva es posible reclamar conjuntamente:
  1. La indemnización por daño moral derivada de la vulneración del derecho fundamental.
  2. La indemnización por daños materiales o económicos consistente en las diferencias salariales dejadas de percibir por causa de la discriminación.
- No es necesario acudir a un procedimiento independiente de reclamación de cantidad cuando dichas diferencias salariales constituyen precisamente el perjuicio económico derivado de la vulneración del derecho fundamental.

Fundamentación jurídica de la decisión

A) El artículo 183 LRJS obliga a reparar íntegramente la vulneración

El Tribunal parte del artículo 183.1 LRJS, que exige que cuando se declare una vulneración de derechos fundamentales el juez determine la indemnización correspondiente tanto por:

- El daño moral inherente a la vulneración.
- Los daños y perjuicios adicionales acreditados.

La Sala entiende que las diferencias salariales dejadas de percibir constituyen precisamente un daño patrimonial derivado de la vulneración del derecho fundamental.

B) La reparación debe ser efectiva y no meramente simbólica

- Apoyándose en la doctrina constitucional, el Tribunal recuerda que los derechos fundamentales deben ser reales y efectivos.
- La tutela judicial no puede reducirse a una mera declaración formal de vulneración acompañada únicamente de una indemnización moral cuando existe además un perjuicio económico perfectamente identificable.

C) Existen dos daños distintos e indemnizables

La sentencia distingue claramente dos clases de perjuicios:

1. Daño material o económico

- Consiste en la pérdida salarial sufrida por la trabajadora al percibir una remuneración inferior a la que legalmente le correspondía.

2. Daño moral

- Deriva de la propia vulneración del derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación.
- Ambos daños son compatibles y acumulables.

D) No se trata de una simple reclamación salarial

- Uno de los argumentos centrales de la sentencia es que la acción ejercitada no persigue únicamente el cobro de salarios.
- Las diferencias retributivas son utilizadas como criterio objetivo para cuantificar el daño patrimonial causado por la conducta discriminatoria.
- Por ello, la pretensión tiene naturaleza indemnizatoria y forma parte de la reparación integral del derecho fundamental vulnerado.

E) No existe enriquecimiento injusto

- La Administración alegó que reconocer las diferencias salariales supondría un enriquecimiento indebido.
- El Tribunal rechaza este argumento porque la trabajadora únicamente recibe aquello de lo que fue privada mediante una actuación discriminatoria. La indemnización restaura el equilibrio patrimonial alterado por la conducta ilícita.

F) La prescripción no puede computarse mientras subsiste la discriminación

- La Sala recuerda que, cuando la discriminación es continuada, el plazo de prescripción no comienza hasta que cesa la situación discriminatoria.
- Por ello, no puede exigirse a la trabajadora que hubiera formulado reclamaciones salariales independientes durante la vigencia de la conducta vulneradora.

Artículos

Artículo 14 de la Constitución Española. Reconoce el derecho a la igualdad y a la no discriminación.La sentencia declara que la trabajadora sufrió una discriminación retributiva contraria al principio de igualdad.

Artículo 183.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Impone al juez la obligación de pronunciarse sobre la indemnización derivada de la vulneración de derechos fundamentales.

Constituye el fundamento principal para admitir la indemnización por lucro cesante junto con la indemnización por daño moral.

Artículo 219 LRJS. Regula el recurso de casación para la unificación de doctrina y la exigencia de contradicción.Permite la admisión y resolución del recurso al apreciarse contradicción con la sentencia de contraste.

Artículo 1101 del Código Civil. Establece la obligación de indemnizar los daños y perjuicios causados por incumplimiento.Sirve de apoyo para justificar la indemnización del perjuicio económico derivado de la discriminación retributiva.

Artículos 9.1 y 53.2 de la Constitución Española. Garantizan la efectividad de los derechos fundamentales y su tutela jurisdiccional. Respaldan la exigencia de una reparación real y efectiva del derecho vulnerado.

Jurisprudencia relacionada citada por la sentencia

STS 810/2024, de 30 de mayo (rcud 395/2023). Sentencia de contraste. Reconoció que, en un procedimiento de tutela por discriminación retributiva, pueden acumularse:

- Daños morales.
- Lucro cesante equivalente a las diferencias salariales no percibidas.

La sentencia actual reitera expresamente esa doctrina.

STS 524/2024, de 3 de abril (rcud 5599/2022). Declara que el daño resarcible en estos casos es doble:

- La pérdida salarial sufrida.
- El daño moral derivado de la vulneración del derecho fundamental.

Es seguida expresamente por la sentencia objeto de análisis.

STS 475/2025, de 27 de mayo (rcud 3507/2023). Reitera que las diferencias salariales pueden reclamarse como lucro cesante dentro del proceso de tutela de derechos fundamentales y que no se trata de una mera reclamación salarial ordinaria.

STS 43/2017, de 24 de enero (rcud 1902/2015). Ya había admitido la compatibilidad entre:

- Indemnización por daños materiales (salarios dejados de percibir).
- Indemnización por daños morales.

En supuestos de discriminación retributiva.

STC 176/1988 y STC 12/1994

El Tribunal Constitucional afirma que los derechos fundamentales deben ser reales y efectivos y que su tutela no puede convertirse en una mera declaración simbólica.

Sentencia

CONTRATO TEMPORAL PREVIO

ANTIGÜEDAD. INTERRUPCIÓN SIGNIFICATIVA. La interrupción de casi once meses, unida al trabajo para otra empresa, rompe la unidad esencial del vínculo y excluye el cómputo de antigüedad en ADIF

El Tribunal Supremo rechaza reconocer la antigüedad derivada de un contrato temporal previo al apreciar una interrupción de casi once meses, durante la cual la trabajadora prestó servicios para otra empresa, lo que impide aplicar la doctrina de la unidad esencial del vínculo.

Fecha: 24/04/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia TS de 24/04/026

SÍNTESIS: El Tribunal Supremo (STS 447/2026, de 24 de abril) ha desestimado el recurso de una trabajadora de ADIF **que solicitaba el reconocimiento de su antigüedad desde un contrato temporal de relevo suscrito en 2019**. La Sala considera que la **interrupción de casi once meses** entre dicho contrato y la posterior contratación indefinida, unida a la prestación de servicios para otra empresa y a la percepción de prestaciones por desempleo, **constituye una ruptura significativa de la relación laboral.** Al no apreciar contradicción con la sentencia aportada de contraste, el Tribunal confirma la resolución del TSJ de Galicia y rechaza la aplicación de la doctrina de la unidad esencial del vínculo para el cómputo de la antigüedad.

ANTECEDENTES Y HECHOS QUE ORIGINAN EL LITIGIO

La trabajadora prestó servicios para **ADIF** en dos etapas diferenciadas:

Primera relación laboral

- Desde el **27 de mayo de 2019 hasta el 6 de noviembre de 2019** trabajó para ADIF mediante un **contrato temporal de relevo**, como personal operativo.
- Al finalizar dicho contrato fue liquidada y extinguida la relación laboral.

Periodo de interrupción

Tras la extinción del contrato:

- Trabajó para **otra empresa**.
- Percibió prestaciones por desempleo entre noviembre de 2019 y mayo de 2020.
- La interrupción entre ambos contratos con ADIF alcanzó **casi once meses**.

Segunda relación laboral

- El **28 de septiembre de 2020** fue contratada nuevamente por ADIF mediante contrato indefinido como factor de circulación de entrada.
- Esta contratación derivó de una convocatoria de empleo iniciada en julio de 2019 y resuelta en agosto de 2020.

Pretensión de la trabajadora

La demandante reclamó que, a efectos de antigüedad, se computara también el periodo correspondiente al primer contrato temporal aplicando la denominada **doctrina de la unidad esencial del vínculo**.

Resoluciones previas

- El **Juzgado de lo Social nº 1 de Vigo** desestimó la demanda.
- El **TSJ de Galicia** confirmó la decisión al considerar que existía una ruptura significativa de la relación laboral.

Objeto del recurso de casación para la unificación de doctrina

- La trabajadora interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina alegando contradicción con la sentencia del **TSJ de Castilla y León (Valladolid) de 21 de julio de 2023 (rec. 2323/2022)**, que había reconocido la antigüedad desde el inicio de una contratación temporal anterior pese a una interrupción de aproximadamente diez meses.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

El Tribunal Supremo:

- **Desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina.**
- **Declara firme la sentencia del TSJ de Galicia.**
- **No impone costas.**

¿Fija doctrina?

No.

La sentencia **no entra a resolver el fondo unificando doctrina**, porque concluye que **no existe la contradicción exigida por el artículo 219 LRJS** entre la sentencia recurrida y la sentencia aportada de contraste.

Por tanto:

- No modifica la doctrina existente.
- No establece una nueva doctrina jurisprudencial.
- Se limita a declarar que los supuestos comparados son sustancialmente distintos.

Fundamentación jurídica del Tribunal Supremo

A) Falta del requisito de contradicción

El Tribunal recuerda que para que prospere un recurso de unificación de doctrina es imprescindible que las sentencias comparadas resuelvan:

- hechos sustancialmente iguales,
- pretensiones equivalentes,
- y lleguen a soluciones jurídicas distintas.

Tras analizar ambos casos, concluye que las diferencias son relevantes y justifican respuestas distintas.

B) Diferencia esencial: duración de la relación temporal inicial

Caso enjuiciado

La primera contratación temporal duró:

- poco más de **cinco meses**.

Sentencia de contraste

La contratación temporal previa se prolongó:

- casi **dieciséis meses**.

Para el Tribunal Supremo esta diferencia tiene una importancia decisiva al valorar la continuidad o no del vínculo laboral.

C) Trabajo para otra empresa durante la interrupción

El Supremo considera especialmente relevante que:

- durante la interrupción la trabajadora prestó servicios para otra empresa durante casi un año;
- además percibió prestaciones por desempleo.

En la sentencia de contraste únicamente constaba la percepción de desempleo, sin nueva prestación laboral para terceros.

Según la Sala, este elemento refuerza la existencia de una auténtica ruptura del vínculo con ADIF.

D) La interrupción fue significativa

La sentencia recurrida había aplicado los criterios establecidos por la jurisprudencia para valorar cuándo una interrupción rompe la unidad esencial del vínculo:

- duración de la interrupción,
- duración total de la relación laboral,
- número de interrupciones,
- existencia o no de fraude,
- identidad de la actividad,
- previsiones convencionales aplicables.

Aplicando esos parámetros, la Sala concluye que la interrupción de casi once meses, unida a las circunstancias concurrentes, constituye una **ruptura significativa** incompatible con el mantenimiento de una antigüedad continuada.

E) Consecuencia procesal

Al faltar la contradicción:

- el recurso debió haberse inadmitido inicialmente;
- pero, una vez admitido, la causa de inadmisión se transforma en causa de desestimación en sentencia.

Esta doctrina procesal es reiterada por el Tribunal Supremo y respaldada por la jurisprudencia constitucional.

> **Artículos**
> Artículo 219.1 LRJS. Es el precepto que exige la existencia de contradicción entre la sentencia recurrida y la de contraste.La desestimación del recurso se fundamenta precisamente en la inexistencia de esa contradicción.
> Artículo 224.1.b) LRJS. Es el precepto invocado por la recurrente para denunciar la infracción normativa y jurisprudencial que, a su juicio, había cometido la sentencia recurrida.
> Artículo 226.3 LRJS. Regula la intervención del Ministerio Fiscal en los recursos de unificación de doctrina.En este caso informó a favor de la improcedencia del recurso.
> Artículo 235.1 LRJS. Sirve de fundamento para la decisión de no imponer costas a la trabajadora recurrente.

Sentencia

APLICACIÓN

CONVENIO APLICABLE. El Tribunal Supremo confirma la aplicación del convenio siderometalúrgico a los talleres de neumáticos y descarta que los pactos individuales alteren el convenio tras una sucesión de empresa

La Sala de lo Social rechaza la incongruencia interna invocada por la empresa: la actividad real de taller mecánico y el art. 44.4 ET conducen, de forma complementaria, a una misma conclusión (STS 493/2026, de 20 de mayo).

Fecha: 20/05/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia TSJ de 20/05/2026

SÍNTESIS: El Tribunal Supremo confirma la aplicación del Convenio Siderometalúrgico de A Coruña a los centros de First Stop Southwest

La STS 493/2026, de 20 de mayo, desestima el recurso de casación interpuesto por First Stop Southwest y confirma la sentencia del TSJ de Galicia que declaró aplicable a tres centros de trabajo de la provincia de A Coruña el Convenio Colectivo Provincial del Sector de la Industria Siderometalúrgica.

La empresa alegaba que la resolución del TSJ era incongruente al fundamentar su decisión tanto en la actividad efectivamente desarrollada por los centros —propia de un taller de reparación y mantenimiento de vehículos— como en las consecuencias derivadas de una sucesión empresarial. El Tribunal Supremo rechaza dicha tesis y concluye que ambos razonamientos son compatibles y conducen a la misma solución jurídica.

La sentencia recuerda, además, que los acuerdos individuales suscritos con los trabajadores no pueden sustituir el acuerdo colectivo exigido por el artículo 44.4 del Estatuto de los Trabajadores para modificar el convenio aplicable tras una sucesión de empresa. Con ello, el Alto Tribunal ratifica la validez de la decisión del TSJ de Galicia y mantiene la aplicación del convenio provincial siderometalúrgico a los centros afectados.

ANTECEDENTES Y HECHOS QUE DAN LUGAR AL LITIGIO

- La **Confederación Intersindical Galega (CIG)** promovió un **conflicto colectivo** frente a la empresa **First Stop Southwest, S.A.U.** solicitando que se declarase que el convenio colectivo aplicable a los tres centros de trabajo de la empresa situados en la provincia de A Coruña era el **Convenio Colectivo Provincial del Sector de la Industria Siderometalúrgica de A Coruña**, y no el **Convenio Colectivo del Comercio Vario de la Provincia de A Coruña**, que venía aplicando la empresa.

Actividad de la empresa

Los hechos probados acreditan que la actividad desarrollada en los centros afectados consistía principalmente en:

- Montaje y cambio de neumáticos.
- Mantenimiento integral de vehículos.
- Reparación de automóviles y motocicletas.
- Sustitución de piezas y labores de mecánica.

Sucesión empresarial

- Dos de los tres centros de trabajo habían sido adquiridos por First Stop Southwest mediante una operación de sucesión empresarial respecto de la mercantil **Neumáticos Sánchez, S.L.**
- En dichos centros se venía aplicando anteriormente el **Convenio Provincial de la Industria Siderometalúrgica**.

- Tras la transmisión, la empresa suscribió acuerdos individuales con los trabajadores subrogados para aplicar el convenio del comercio vario, con el objetivo de unificar las condiciones laborales de todos los centros.

Sentencia del TSJ de Galicia

La Sala de lo Social del TSJ de Galicia estimó la demanda y declaró aplicable el Convenio Provincial Siderometalúrgico al considerar que:

1. La actividad predominante de la empresa era la propia de un taller mecánico.
2. Respecto de los centros transmitidos, el artículo 44.4 ET obligaba a mantener el convenio que venía aplicándose antes de la sucesión.

Objeto del recurso de casación

La empresa interpuso **recurso de casación ordinaria** ante el Tribunal Supremo.

No discutió el fondo de la cuestión relativa al convenio aplicable.

El único motivo del recurso fue denunciar que la sentencia del TSJ de Galicia incurría en:

- **Incongruencia interna**, y
- **Incongruencia por omisión**,

por supuesta vulneración de:

- Artículo 218 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.
- Artículo 24 de la Constitución.

La empresa sostenía que la sentencia utilizaba dos razonamientos incompatibles:

- Uno basado en la actividad real de la empresa.
- Otro basado en la sucesión empresarial y el artículo 44.4 ET.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo:

Desestima íntegramente el recurso de casación.

Y, en consecuencia:

- Confirma la sentencia del TSJ de Galicia.
- Declara firme dicha resolución.
- Mantiene la aplicación del **Convenio Colectivo Provincial del Sector de la Industria Siderometalúrgica de A Coruña**.
- Decreta la pérdida del depósito constituido para recurrir.
- No impone costas.

Fundamentos jurídicos de la decisión

A) No existe incongruencia interna

El Tribunal Supremo recuerda que existe incongruencia interna cuando:

- Los fundamentos jurídicos y el fallo se contradicen.
    - cuando la argumentación decisiva conduce a una conclusión incompatible con la parte dispositiva.

La Sala cita su propia jurisprudencia y la doctrina constitucional sobre el derecho a la tutela judicial efectiva.

Tras analizar la sentencia del TSJ de Galicia concluye que:

Primera línea argumental

El TSJ consideró acreditado que la actividad predominante de la empresa era la de:

- Taller mecánico.
- Reparación y mantenimiento de vehículos.

Por ello entendió que la actividad encajaba funcionalmente en el ámbito del convenio siderometalúrgico.

Esta conclusión afecta a los tres centros de trabajo.

Segunda línea argumental

- Respecto de dos de los centros, además existía una sucesión empresarial.
- El TSJ razonó que el artículo 44.4 ET obligaba a mantener el convenio anteriormente aplicable.
- La Sala añade que los acuerdos individuales firmados con los trabajadores no pueden sustituir al acuerdo colectivo exigido por el artículo 44.4 ET.

Compatibilidad entre ambos razonamientos

El Supremo rechaza la tesis empresarial porque ambas argumentaciones:

- No son incompatibles.
- No se contradicen.
- Conducen exactamente al mismo resultado.

Según la sentencia:

la argumentación basada en el artículo 44.4 ET refuerza la conclusión alcanzada mediante el análisis de la actividad empresarial.

Por tanto, no existe ninguna quiebra lógica entre fundamentos y fallo.

B) Los acuerdos individuales no sustituyen el acuerdo colectivo del artículo 44.4 ET

Aunque el recurso no combatía realmente esta cuestión de fondo, la Sala destaca que el artículo 44.4 ET exige:

- Un acuerdo de empresa.
- Alcanzado con los representantes de los trabajadores.

Los pactos individuales suscritos con cada trabajador no cumplen ese requisito legal.

> **Artículos**
> **Artículo 44.4 del Estatuto de los Trabajadores**
> Regula el mantenimiento del convenio colectivo tras una sucesión empresarial.
> La sentencia considera que los dos centros transmitidos debían continuar rigiéndose por el convenio siderometalúrgico porque no existió el acuerdo colectivo exigido por el precepto para modificarlo.
> **Artículo 218 de la Ley de Enjuiciamiento Civil**
> Fue el principal precepto invocado por la empresa para denunciar la supuesta incongruencia de la sentencia del TSJ.
> El Supremo concluye que la resolución recurrida cumple plenamente las exigencias de congruencia y motivación.

Sentencia

UMBRALES DE DESPIDO COLECTIVO

TRASLADO. El TJUE considera "despido" la extinción del contrato tras la negativa del trabajador a un traslado geográfico muy distante y obliga a computarla en los umbrales del despido colectivo.

La sentencia Egenergy *(C-907/24) declara que estas extinciones computan para los umbrales de la Directiva 98/59/CE aunque la norma nacional fije un umbral más favorable, e impide excluirlas del cálculo que activa la información y consulta sindical.*

Fecha: 04/06/2026 Fuente: web del TSJUE Enlace: Sentencia TSJUE asunto C-907/24 de 04/06/2026

SÍNTESIS: El TJUE amplía el concepto de despido colectivo en los traslados geográficos
La Sentencia del TJUE de 4 de junio de 2026 (asunto C-907/24) declara que **la extinción del contrato derivada de la negativa del trabajador a aceptar un traslado geográfico permanente y muy distante** impuesto por la empresa **debe considerarse un despido** a efectos de la Directiva 98/59 **sobre despidos colectivos**.
El Tribunal entiende que, aunque formalmente sea el trabajador quien rechaza el traslado, la causa real de la extinción **es una modificación sustancial de las condiciones de trabajo** decidida unilateralmente por el empresario. Por ello, e**stas extinciones deben computarse para determinar si se alcanzan los umbrales** que obligan a tramitar un procedimiento de despido colectivo.
La resolución refuerza la protección de los trabajadores y evita que las empresas puedan eludir las obligaciones de información y consulta previstas en la normativa europea mediante traslados geográficos de gran alcance.

ANTECEDENTES Y HECHOS

- La empresa italiana Egenergy Srl decidió trasladar su actividad productiva desde la región de Campania a un centro de producción situado en Cerdeña.
- Como consecuencia de dicha decisión empresarial, **varios trabajadores** recibieron la orden de trasladar su lugar de prestación de servicios al nuevo centro de trabajo.
- La distancia entre ambos centros superaba los **600 kilómetros** y además estaban separados por el mar, lo que suponía una alteración muy significativa de las condiciones de trabajo.
- Los trabajadores afectados **se negaron a aceptar el traslado** y, como consecuencia de esa negativa, la empresa procedió a extinguir sus contratos de trabajo.
- Durante el litigio surgió la duda de si estas extinciones contractuales debían considerarse:
  1. "Despidos" a efectos de la Directiva 98/59/CE sobre despidos colectivos.
  2. Si debían computarse para alcanzar los umbrales numéricos que obligan a iniciar el procedimiento de información y consulta propio de los despidos colectivos.
- La Corte d'appello di Napoli (Tribunal de Apelación de Nápoles) planteó varias cuestiones prejudiciales al Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Objeto de la cuestión prejudicial

Determinar si la extinción del contrato derivada de la negativa del trabajador a aceptar un traslado geográfico impuesto unilateralmente por la empresa a un centro muy alejado:

- constituye un "despido" en el sentido del artículo 1 de la Directiva 98/59;
- y debe computarse para calcular los umbrales que activan el régimen jurídico de los despidos colectivos.

FALLO DEL TRIBUNAL

El TJUE declara que:

Primero

- La resolución del contrato producida porque el trabajador rechaza un traslado impuesto unilateralmente por la empresa a un centro de trabajo muy alejado del inicial:
  sí está comprendida en el concepto de "despido" del artículo 1.1 de la Directiva 98/59.

Segundo

- **Estas extinciones contractuales:**
  deben computarse para calcular el número de despidos producidos a efectos de los umbrales del despido colectivo.

Tercero

- **La Directiva se opone a una normativa o interpretación nacional que excluya estas extinciones del cómputo de despidos colectivos.**

Fundamentos jurídicos de la decisión

A) Concepto autónomo y uniforme de "despido" en la Unión Europea

- El Tribunal recuerda que el concepto de despido contenido en la Directiva 98/59 es un concepto autónomo del Derecho de la Unión y debe interpretarse de forma uniforme en todos los Estados miembros.
- No puede quedar al arbitrio de cada legislación nacional decidir qué extinciones se computan y cuáles no.

B) La iniciativa extintiva procede realmente del empresario

- Aunque formalmente es el trabajador quien rechaza el traslado, el TJUE analiza la causa real de la ruptura contractual.
- La extinción no se produce por una decisión libre del trabajador, sino porque la empresa modifica unilateralmente un elemento esencial de la relación laboral.
- Por ello, la causa determinante de la extinción es una actuación empresarial.

C) Existencia de una modificación sustancial del contrato

- El Tribunal recuerda su jurisprudencia previa según la cual existe despido cuando el empresario modifica unilateralmente elementos esenciales del contrato por motivos no inherentes al trabajador.
- En este caso:
  - el traslado era permanente;
  - suponía un cambio geográfico extremadamente relevante;
  - obligaba al trabajador a desplazarse a otra región insular;
  - implicaba una alteración profunda de sus condiciones laborales y personales.
- **Por ello, la medida puede calificarse como modificación sustancial de una condición esencial del contrato.**

D) Finalidad protectora de la Directiva 98/59

- La Directiva tiene como finalidad reforzar la protección de los trabajadores afectados por despidos colectivos.
- Si estas extinciones no se computaran:
  - podrían eludirse los procedimientos de información y consulta;
  - se reduciría la protección de los trabajadores;
  - se frustraría el objetivo de la Directiva.

E) Necesidad de incluir estas extinciones en el cálculo de los umbrales

- El TJUE concluye que excluirlas del cómputo permitiría vaciar de contenido la normativa europea sobre despidos colectivos.
- Por ello, deben contarse igual que cualquier otro despido producido por iniciativa empresarial y por motivos no inherentes a la persona del trabajador.

> **Artículos**
> **Artículo 1.1 de la Directiva 98/59/CE**
> Regula el concepto de despido colectivo y determina qué extinciones deben computarse.
> Es la norma central de la sentencia.

Directiva 98/59/CE
Por qué se aplica: porque el litigio versa sobre el concepto europeo de despido colectivo y el cálculo de sus umbrales.
Artículo 267 **TFUE:** es la base jurídica que permite al tribunal italiano plantear la cuestión prejudicial al TJUE.
Jurisprudencia citada o seguida por el Tribunal
La sentencia sigue la línea jurisprudencial consolidada del TJUE según la cual también pueden constituir despidos determinadas extinciones derivadas de modificaciones sustanciales impuestas por el empresario.
Especial relevancia tiene la doctrina iniciada por:

- Sentencia Pujante Rivera
- Sentencia Ciupa y otros

Estas resoluciones ya habían afirmado que determinadas modificaciones sustanciales de elementos esenciales del contrato impuestas unilateralmente por el empresario pueden quedar incluidas en el concepto europeo de despido.

Actualidad del Poder Judicial

FIJA CRITERIOS

RECURSO DE CASACIÓN. El TSXG anula el despido de un trabajador al entender que la empresa lo discriminó por sufrir una enfermedad

La Sala de lo Social advierte que "tiene que acreditar la existencia de una justificación objetiva y razonable y, además, su proporcionalidad"

Fecha: 03/06/2026	Fuente: web del Poder Judicial	Enlace: SENTENCIA TODAVÍA NO PUBLICADA

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Xustiza de Galicia (TSXG) declara nulo el despido de un trabajador en situación de incapacidad temporal que sufría lumbago con ciática al entender que fue discriminado por razón de enfermedad. De esta forma, ordena su readmisión, con el abono de los salarios dejados de percibir. Además, le impone a la empresa el pago de una indemnización de 7.501 euros por daños morales.

Así, acoge en parte el recurso interpuesto por la parte demandante contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 7 de A Coruña. Los magistrados señalan en la resolución que la situación de incapacidad temporal en la que se encontraba el trabajador, en sí misma, "ya es un indicio de discriminación, que se suma a la mera enfermedad".

A ello, añaden que está acreditado que el propio trabajador comunicó a su superior jerárquico la causa de la incapacidad temporal ("lumbago con ciática"). De esta forma, subrayan que "existía en la empresa un conocimiento, no solo de la situación de incapacidad temporal, sino también de la concreta dolencia que presentaba", la cual "tiene especial significación en un trabajo exigente en el campo físico como es el de peón-operario de la red de abastecimiento y saneamiento".

El tercer indicio, según señala el tribunal en la sentencia, es que el demandante -ahora recurrente- tuvo a lo largo de los últimos veinte años distintos episodios de "lumbago-ciática", que incluso llevaron consigo anteriores procesos de incapacidad temporal.

De esta forma, el TSXG concluye que "existen suficientes indicios de discriminación por enfermedad vinculados con la decisión empresarial de despido", al tiempo que advierte que la empresa "tiene que acreditar la existencia de una justificación objetiva y razonable para la decisión de despido, y, además, su proporcionalidad".

La sala también destaca que, en este caso, "no estamos ante un supuesto en el cual la dolencia sea simulada o fraudulenta, pues la realidad del 'lumbago con ciática' no es discutida".

En lo referente las actividades o conductas imputadas al trabajador en la carta de despido, las cuales agravarían su dolencia o dificultarían su recuperación, el TSXG señala que la prescripción médica que tenía era "la de no hacer esfuerzos, sin mayor concreción y sin que esté acreditada una indicación médica de reposo".

Además, manifiesta que "algunas de las conductas imputadas y acreditadas no tienen especial significación o relevancia a la vista de los hechos probados". Y, en cuanto a dos conductas puntuales -la introducción en el maletero de cinco baldosas de 25 kg. y movimiento de 6 botellas de agua de litro y medio-, destaca que nos encontramos "ante dos conductas puntuales y solo parcialmente objetivadas, puesto que no se señalan en los hechos probados datos como, por ejemplo, la concreta distancia recorrida con las botellas".

En este sentido, recalca que "tampoco otros incumplimientos de las personas trabajadoras o de las empresas, cuando son puntuales, constituyen una causa justificativa de la ruptura de la relación laboral".

"Es desproporcionado entender que existe una transgresión de la buena fe contractual de gravedad suficiente como para llevar consigo la sanción de despido, y eso una vez puestas en relación las dos conductas puntuales antes señaladas y la muy larga relación laboral entre las partes, y también el compromiso del trabajador con la empresa", subrayan los magistrados en la sentencia, que no es firme, pues es susceptible de ser recurrida ante el Tribunal Supremo.

Actualidad del Poder Judicial

ENCADENAMIENTOS DE CONTRATOS TEMPORALES

CONSOLIDACIÓN DE FIJEZA. El TSJPV declara la fijeza de una empleada municipal que tras encadenar diversos contratos temporales superó un proceso selectivo pero no sacó plaza

La Sala considera así que la superación de un proceso selectivo por el trabajador "es suficiente, si es en una convocatoria para puesto fijo y no temporal, para consolidar la fijeza, porque con tal acontecer se demuestra la superación de un procedimiento de acceso a la función pública con los requisitos del artículo 103.3 de la Constitución Española"

Fecha: 10/06/2026	Fuente: web del Poder Judicial	Enlace: SENTENCIA TODAVÍA NO PUBLICADA

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (TSJPV) ha reconocido la fijeza de una trabajadora de una escuela infantil municipal que, tras encadenar desde 1995 diversos contratos temporales, superó un proceso selectivo en 2022 pero no logró plaza.

El TSJPV recoge la sentencia dictada por el pleno del Tribunal Supremo (TS) el pasado 11 de mayo que fijó criterio contra el abuso en la contratación temporal laboral en las Administraciones públicas tras la sentencia del TJUE de 14 de abril de 2026.

El TS ha establecido que la contratación temporal de personal laboral por parte de las Administraciones públicas sin superar un procedimiento de acceso al empleo público no permite declarar la condición de fijeza de esos trabajadores como consecuencia directa del abuso de la temporalidad porque se vulneraría la Constitución Española y el Estatuto Básico del Empleado Público.

Solamente cuando una persona haya participado en una prueba selectiva para la contratación de personal fijo y la haya superado pero no haya obtenido plaza porque el número de aspirante que ha demostrado su capacitación sea superior al número de plazas ofertadas, si posteriormente suscribe contratos de duración determinada y se produce un abuso en la temporalidad no resulta contra legem (contra ley) la conversión de ese contrato en una relación laboral fija, dice el TS.

En base a esta resolución, el TSJPV estima ahora el recurso interpuesto por la trabajadora contra la sentencia de la plaza número 6 de la Sección de lo Social del Tribunal de Instancia de Bilbao que la declaró indefinida no fija.

En este caso, la demandante había encadenado desde 1995 diversos contratos con una escuela infantil municipal y en 2022 concurrió a un proceso de estabilización que ofertaba dos plazas vacantes y ella por puntuación quedó la cuarta, por lo que no pudo adquirir la situación de trabadora fija.

El TSJPV afirma en la sentencia fechada el 4 de junio que la superación de un proceso selectivo por el trabajador "es suficiente, si es en una convocatoria para puesto fijo y no temporal, para consolidar la fijeza, porque con tal acontecer se demuestra la superación de un procedimiento de acceso a la función pública con los requisitos del artículo 103.3 de la Constitución Española por parte del trabajador".

"Factor de distinción inadecuado"

El Superior vasco sostiene además que un trabajador debe ser declarado fijo si en cualquier momento de la relación con la Administración contratante supera un proceso de acceso a plaza fija sin obtenerla y concurre una contratación abusiva, siendo "indiferente" si la superación de la prueba pública es previa, posterior, o mientras se está en un abuso de contratación temporal.

“No es posible admitir que solo puedan acceder a la condición de trabajadores fijos quienes superen procesos selectivos anteriores a la contratación inusualmente larga (…) y preterir de esta calificación a quienes realizaron sus pruebas de acceso y no obtuvieron plaza cuando se encontraban inmersos en contrataciones abusivas temporales que no se extinguieron o renovaron”, mantiene el TSJPV.

“Diferenciar que la oposición la superen antes de la contratación irregular, mientras dura la misma o después es introducir un factor de distinción inadecuado”, que supondría una “quiebra importante” del principio de igualdad y perjudicaría a muchos trabajadores, añade el TSJPV en una sentencia que no es firme y contra la que cabe recurso ante el Tribunal Supremo.

Criterios INSS

CRITERIO DE GESTIÓN

REDUCCIÓN BRECHA DE GÉNERO. Criterio de gestión de Fecha: 28 de mayo de 2026 Materia: Complemento para la reducción de la brecha de género. Importe de las pensiones a comparar cuando ambos progenitores cumplen los requisitos para su reconocimiento.

Fecha: 28/05/2026 Fuente: web del INSS Enlace: Criterio 17/2026

CRITERIO DE GESTIÓN

NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR. Criterio de gestión de Fecha: 22 de mayo de 2026 Materia: Nacimiento y cuidado de menor. Disfrute de hasta dos semanas de descanso a partir de que el menor cumpla 12 meses y hasta los 8 años de edad.

Fecha: 22/05/2026 Fuente: web del INSS Enlace: Criterio 16/2026

Congreso de los Diputados

APROBACIÓN POR EL CONGRESO

MUTUALIDADES ALTERNATIVAS. El Congreso aprueba la modificación de la Ley General de la Seguridad Social relativa a las mutualidades alternativas y la envía al Senado

Fecha: 11/06/2026 Fuente: web del Congreso Enlace: Nota

El Pleno del Congreso ha aprobado este jueves la Proposición de Ley de modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con las mutualidades alternativas reguladas en sus disposiciones adicionales 18ª y 19ª. El texto, que continuará ahora su tramitación parlamentaria en el Senado, ha sido aprobado por 180 votos a favor, 0 en contra y 168 abstenciones.

La redacción enviada al Senado incluye el dictamen de la comisión, modificado con la incorporación de dos de las enmiendas, que los grupos decidieron mantener vivas. En concreto, se aprobó la número 47, del Grupo Popular, que modifica la disposición transitoria 46ª, permitiendo acogerse a los profesionales colegiados que hayan estado en una mutualidad con anterioridad a la entrada en vigor de la ley y eliminando los requisitos que debían concurrir en el momento de la solicitud. Asimismo, también ha sido aprobada la corrección técnica número 1, del Grupo Junts per Catalunya.

El texto consta de un artículo único, que reforma y añade distintos preceptos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, con seis apartados, tres disposiciones adicionales y dos finales.

Esta iniciativa **tiene por objeto modificar el régimen aplicable a las mutualidades de previsión social que actúan como alternativa al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA),** reformando la protección social de los profesionales colegiados acogidos a estas entidades y regulando mecanismos para su posible incorporación al sistema público de Seguridad Social.

Según recoge la exposición de motivos, la incorporación de determinados profesionales colegiados al sistema de Seguridad Social se produjo de forma progresiva a lo largo de las últimas décadas. La normativa vigente permitió que algunos profesionales pudieran optar entre incorporarse al RETA o permanecer en mutualidades de previsión social alternativas. La iniciativa aprobada por el Congreso introduce modificaciones en la cobertura de estos mutualistas y establece nuevos instrumentos de protección.

Entre las principales novedades figura la creación de un mecanismo excepcional de transferencia voluntaria de los derechos económicos acumulados en las mutualidades alternativas a la Tesorería General de la Seguridad Social.

Podrán acogerse a esta medida los profesionales colegiados que cumplan los requisitos establecidos en la ley. La transferencia conllevará **el encuadramiento obligatorio e irreversible en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos** para la actividad profesional correspondiente.

Asimismo, se establece que **la conversión de los derechos económicos acumulados en períodos cotizados tendrá en cuenta la base mínima de cotización que habría correspondido al trabajador de haber estado integrado en el RETA**, en los términos que se determinen reglamentariamente.

Prestaciones y cotizaciones

La iniciativa modifica también la regulación de las prestaciones otorgadas por las mutualidades alternativas. En concreto, establece nuevas condiciones para garantizar unos niveles mínimos de cobertura en las prestaciones vinculadas a las contingencias protegidas.

Además, prevé una equiparación progresiva de las cuotas satisfechas por los mutualistas con las correspondientes al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. **La norma fija un periodo transitorio hasta 2028, durante el cual las aportaciones deberán incrementarse gradualmente**.

A su vez, incorpora medidas dirigidas a reforzar la transparencia en la gestión de las mutualidades alternativas. Entre otras obligaciones, estas entidades deberán elaborar informes periódicos con información sobre la evolución de los fondos de los mutualistas y facilitar la documentación necesaria para el ejercicio de las funciones de supervisión por parte de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.

Asimismo, la ley contempla la elaboración de informes de evaluación sobre el funcionamiento del régimen de alternatividad y prevé la adopción de reformas destinadas a reforzar las garantías de información, supervisión y control de estas entidades.

Tramitación parlamentaria

La proposición de ley del Grupo Socialista fue tomada en consideración por el Pleno de la Cámara en su sesión del 6 de mayo de 2025. En el plazo de enmiendas se presentó una enmienda a la totalidad del texto alternativo que fue rechazada.

El informe de la ponencia se debatió el pasado 26 de mayo, junto con las enmiendas mantenidas. La Comisión de Trabajo ratificó el informe de la ponencia y se votaron las enmiendas al articulado y las transaccionales, incorporadas antes del debate, que quedaron aprobadas todas a excepción de la 10. Previamente, el Gobierno expresó su disconformidad con las enmiendas 1, 3 y 19.

También se aprobaron las enmiendas al artículo 30, 31 y 36 del Grupo Junts per Catalunya y las número 42 y 49 del Grupo Popular. El resto de enmiendas al articulado votadas fueron rechazadas. Ahora, tras su aprobación por el Pleno del Congreso, la proposición de ley se remite al Senado para continuar con su tramitación parlamentaria.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. APARCAMIENTOS Y GARAJES. Resolución de 21 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta en la que se acuerda la actualización de las tablas salariales para el año 2026 del VII Convenio colectivo general de ámbito nacional del sector de aparcamientos y garajes. [BOE 04/06/2026]

ESTATAL. GRANDES ALMACENES. Resolución de 21 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de la Comisión Mixta sobre revisión del incremento salarial para el año 2026 del Convenio colectivo de grandes almacenes. [BOE 04/06/2026]

GRANADA. ACEITE. Tabla salarial para el período 2026-2027 de industrias del aceite y sus derivados de granada. (BOPG 10/06/2026)

GIRONA. XOCOLATES, BOMBONS I CARAMELS. RESOLUCIÓ de 28 de maig de 2026 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de xocolates, bombons i caramels de la província de Girona, per als anys 2026-2027 (codi de conveni núm. 17000585011994). (BOPGi 05/06/2026)