Índice

Congreso de los Diputados

APROBACIÓN EN EL CONGRESO

MUTUALIDADES ALTERNATIVAS.

Se publica en el BOCG la modificación de la Ley General de la Seguridad Social relativa a las mutualidades alternativas y la envía al Senado

pág. 3

Consejo de Ministros

PLAN ANUAL

TRABAJO DIGNO. ACUERDO por el que se aprueba el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2026, según lo establecido en el artículo 13.2 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

pág. 4

Sentencias

DAÑOS DEL AMIANTO

RESPONSABILIDAD EMPRESA SUCESORA. El Tribunal Supremo confirma que ESTIBARNA responde, como sucesora de la OTP, de la asbestosis de un estibador del puerto de Barcelona

La Sala de lo Social reitera su doctrina y declara que la responsabilidad por los incumplimientos preventivos de la Organización de Trabajos Portuarios se transmitió a Estibarna como sucesora legal, obligándola a indemnizar a la familia de un estibador fallecido por asbestosis derivada de la exposición al amianto.

pág. 6

DERECHO A LA INTIMIDAD

COMPARTIR ORDENADOR CORPORATIVO. El TSJ de Madrid declara vulnerado el derecho a la intimidad de una trabajadora al obligarla a compartir su ordenador corporativo sin protocolo previo y sin permitirle cambiar la contraseña, aunque descarta lesión del secreto de las comunicaciones.

La Sala considera que la empresa incumplió las garantías previstas en la normativa de protección de datos al imponer, tras la readmisión de una directora académica cuyo despido había sido declarado nulo, el uso compartido de un ordenador corporativo bajo su exclusiva custodia, sin protocolo previo de utilización ni información suficiente sobre el acceso de otras trabajadoras, lo que supone una intromisión ilegítima en su esfera de intimidad digital.

pág. 9

DESPLAZAMIENTO

TIEMPO DE TRABAJO. El desplazamiento desde la base -donde se ubican los vestuarios disponibles para que los trabajadores se pongan el uniforme- hasta la cabecera de línea, y, en sentido contrario, de la cabecera de línea a las bases no tiene la consideración de tiempo de trabajo

La Sala considera que el trayecto entre la cabecera de línea y la base para acceder a los vestuarios constituye una actividad preparatoria y rutinaria, al no encontrarse el trabajador todavía a disposición efectiva de la empresa ni en condiciones de prestar el servicio de conducción.

pág. 13

INSCRIPCIÓN

PLAN DE IGUALDAD. La adaptación tardía de un Plan de Igualdad no extingue su vigencia ni permite a la Administración denegar su inscripción por razones de legalidad material pág. 16

El Tribunal Supremo declara que el incumplimiento del plazo de adaptación previsto en el RD 901/2020 no extingue automáticamente la vigencia de los planes de igualdad ya registrados y limita el control de la autoridad laboral a la comprobación de requisitos formales, reservando a los tribunales el control de legalidad material.

Actualidad del Poder Judicial

ACCESO

PENSIÓN DE JUBILACIÓN. El TSXG solicita al TJUE que se pronuncie sobre si supone una discriminación para las mujeres que se les exija dos años cotizados en los últimos 15 para acceder a la pensión de jubilación pág. 20

Destaca que, según la prueba practicada, tienen más dificultad para trabajar o encontrar empleo en los últimos años de su vida laboral

ENCADENAMIENTOS DE CONTRATOS TEMPORALES

CONSOLIDACIÓN DE FIJEZA. El TSJ de Castilla-La Mancha deniega la incapacidad permanente a una administrativa con un 48% de discapacidad pág. 21

La Sala considera que sus dolencias -dolor lumbar crónico y depresión- son compatibles con su puesto

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía pág. 22

Congreso de los Diputados

APROBACIÓN POR EL CONGRESO

MUTUALIDADES ALTERNATIVAS. Se publica en el BOCG la modificación de la Ley General de la Seguridad Social relativa a las mutualidades alternativas y la envía al Senado

Fecha: 17/06/2026 Fuente: web del Congreso Enlace: Proposición de Ley

El Pleno del Congreso aprobó el jueves 11 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. **El BOCG del 17 de junio publica la propuesta.**

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.

Consejo de Ministros

PLAN ANUAL

TRABAJO DIGNO. ACUERDO por el que se aprueba el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2026, según lo establecido en el artículo 13.2 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

Fecha: 16/06/2026 Fuente: web de La Moncloa Enlace: Referencia

El Consejo de Ministros ha aprobado, el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno (PAFED) 2026, instrumento de planificación anual de las políticas activas de empleo desarrolladas por el Sistema Nacional de Empleo.

Este Plan 2026 se ha elaborado en colaboración con las CC.AA. y ha sido informado favorablemente en la LXXXVII Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales que se celebró el 27 de mayo en la que se procedió al reparto territorial de 2.571,9 millones de euros.

En el documento se incorporan un conjunto de medidas para el año en curso, estableciendo los objetivos, servicios y programas que serán ejecutados por el Servicio Público de Empleo Estatal y las comunidades autónomas durante 2026.

Planes específicos

El texto mandata el desarrollo de tres planes específicos:

- El Plan de actuación para la mejora de la empleabilidad de la población gitana como una estrategia pública de empleo en favor de este colectivo en España dirigida a garantizar la igualdad de oportunidades y el ejercicio pleno de derechos. Se destinarán 93 millones de euros a este plan hasta el año 2028.
- El Plan de Empleo en favor de las Personas Jóvenes con las medidas que han resultado más eficaces para promover la mejora de la empleabilidad y la inserción laboral de este grupo de edad, con especial atención a las medidas destinadas a las personas jóvenes en situación de vulnerabilidad. Contará con 85 millones de euros.
- La Estrategia global para el empleo de las personas trabajadoras desempleadas de larga duración o de más edad y garantía de servicios para personas beneficiarias mayores de cuarenta y cinco años que incluye medidas en materia de empleo, formación, condiciones de trabajo y Seguridad Social, con el objetivo de favorecer la reincorporación al mercado de trabajo o su mantenimiento de estos colectivos. Cuenta con una dotación de 440 millones de euros.

Más capacidad para planificar a medio plazo.

El PAFED 2026, tiene en cuenta el marco de financiación plurianual fijado en el ACM de 13 de mayo de 2025, que estableció como criterio de distribución la asignación a cada comunidad autónoma de una cuantía equivalente a un 70% en 2026 de las cantidades cuando se cumplan determinados objetivos establecidos en los correspondientes Planes Anuales de Fomento del Empleo Digno, reforzando así la planificación y ejecución de actuaciones a medio plazo.

El PAFED 2026 también consolida el enfoque por objetivos cuantitativos por territorios y por colectivos: fija metas anuales concretas (por ejemplo, número de personas jóvenes a atender con medidas de inserción, mujeres de baja cualificación a formar, parados de larga duración a recolocar, etc.) para cada Comunidad Autónoma, de acuerdo con su situación de partida. Esto permite una gestión focalizada y equitativa, haciendo foco en las particularidades de cada territorio en términos de desempleo juvenil, femenino, de larga duración, etc., y facilitando el seguimiento pormenorizado de los resultados en cada colectivo y en cada Comunidad.

Se adaptan los indicadores de seguimiento para que sean claros, simples y transparentes, facilitando la evaluación del Plan.

Otros elementos destacados

En el Plan 2026 destaca el desarrollo de medidas como la garantía de la cartera común de servicios para todo el SNE que incluye la oferta integral y permanente de servicios comunes por parte de profesionales, el itinerario personalizado y la tutorización continuada; la intermediación, incluida la captación de ofertas de empleo y las necesidades de las empresas; el acompañamiento a lo largo de la vida laboral mediante la formación en el trabajo; la adquisición o mejora de competencias que mejoren la empleabilidad o el acompañamiento de las iniciativas de autoempleo evaluando la viabilidad de los proyectos.

En este plan para 2026 se consolida el enfoque centrado en las personas a través de la atención especializada a colectivos prioritarios como jóvenes, desempleados de larga duración, personas con discapacidad, colectivos en situación de vulnerabilidad o personas beneficiarias del Ingreso Mínimo Vital, con el fin de mejorar sus oportunidades de empleo.

Sentencia

DAÑOS DEL AMIANTO

RESPONSABILIDAD EMPRESA SUCESORA. El Tribunal Supremo confirma que ESTIBARNA responde, como sucesora de la OTP, de la asbestosis de un estibador del puerto de Barcelona

La Sala de lo Social reitera su doctrina y declara que la responsabilidad por los incumplimientos preventivos de la Organización de Trabajos Portuarios se transmitió a Estibarna como sucesora legal, obligándola a indemnizar a la familia de un estibador fallecido por asbestosis derivada de la exposición al amianto.

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

SÍNTESIS: El Tribunal Supremo reafirma la responsabilidad de Estibarna por la exposición al amianto de los estibadores de la antigua OTP

La STS 439/2026, de 22 de abril, estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la familia de un estibador del Puerto de Barcelona fallecido por asbestosis derivada de la exposición al amianto y confirma la condena de Estibarna al pago de la correspondiente indemnización por daños y perjuicios.

La Sala reitera la doctrina ya fijada en sus sentencias de 2024 y 2025, declarando que la antigua Organización de Trabajos Portuarios (OTP) tenía obligaciones propias en materia de prevención de riesgos laborales, entre ellas la vigilancia del cumplimiento de las normas de seguridad, la formación de los trabajadores y el suministro de equipos de protección. **Al acreditarse el incumplimiento de tales obligaciones y su relación causal con la enfermedad profesional sufrida por el trabajador, el Tribunal concluye que la responsabilidad civil generada se transmitió a Estibarna como sucesora legal de la OTP** en virtud de la Disposición Transitoria Segunda del Real Decreto-ley 2/1986.

La resolución consolida una línea jurisprudencial de especial relevancia en los litigios derivados de la exposición histórica al amianto en el sector portuario, **al confirmar que las sociedades sucesoras de la OTP deben responder de los daños ocasionados por los incumplimientos preventivos imputables a esta entidad.**

ANTECEDENTES Y HECHOS QUE DAN ORIGEN AL LITIGIO

- La controversia tiene su origen en la demanda presentada por la viuda y los tres hijos de un estibador portuario del Puerto de Barcelona, fallecido como consecuencia de una enfermedad profesional derivada de la exposición al amianto durante su actividad laboral.

Trayectoria laboral del trabajador

El trabajador:

- Ingresó en el censo de la Organización de Trabajos Portuarios (OTP) el 1 de abril de 1963.
- Prestó servicios como estibador portuario realizando tareas de carga y descarga de mercancías.
- Posteriormente trabajó para distintas empresas del sector y, desde 1988, suscribió contrato con Estibarna.

Exposición al amianto

- La sentencia declara probado que durante los años 1960-1980 se efectuaban en el Puerto de Barcelona operaciones de carga y descarga de sacos y materiales que contenían amianto.

Asimismo, se acreditó que:

- Las tareas se realizaban sin medidas eficaces de protección.
- No constaban reconocimientos médicos preventivos previos a 1985.
- No se impartió formación ni información adecuada sobre los riesgos del amianto.
- El trabajador estuvo en contacto con este material desde 1963.

Enfermedad profesional y fallecimiento
El trabajador desarrolló:

- Asbestosis pulmonar con alteración ventilatoria grave.
- Incapacidad permanente absoluta derivada de enfermedad profesional.
- Falleció el 30 de marzo de 2011 como consecuencia de dicha patología.

Procedimiento judicial

Sentencia de instancia

El Juzgado de lo Social n.º 28 de Barcelona estimó parcialmente la demanda y condenó solidariamente a:

- Estibarna.
- Estibadores de Barcelona Reunidos.
- Hijos de Ramón Macià, S.A.

al pago de indemnizaciones por daños y perjuicios a los familiares del trabajador.

Sentencia del TSJ de Cataluña

- La Sala de lo Social del TSJ de Cataluña revocó parcialmente la sentencia y absolvió a Estibarna, entendiendo que la responsabilidad preventiva correspondía a las empresas estibadoras y no a la entidad gestora sucesora de la OTP.

Objeto del recurso de casación para la unificación de doctrina

La cuestión jurídica planteada ante el Tribunal Supremo consistía en determinar:

1. Si la antigua OTP incumplió obligaciones propias en materia de prevención y seguridad laboral respecto de los estibadores expuestos al amianto.
2. Si la responsabilidad civil derivada de dichos incumplimientos fue transmitida a Estibarna como sucesora legal de la OTP en virtud de la Disposición Transitoria Segunda del Real Decreto-ley 2/1986.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

El Tribunal Supremo:

- Estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la viuda e hijos del trabajador.
- Casa y anula la sentencia del TSJ de Cataluña.
- Desestima el recurso de suplicación de Estibarna.
- Confirma íntegramente la sentencia del Juzgado de lo Social, manteniendo la condena solidaria de Estibarna al pago de la indemnización por daños y perjuicios.

¿Fija doctrina?

Sí.

- La sentencia no crea una doctrina nueva, pero reafirma y consolida expresamente la doctrina ya fijada por la Sala IV en las SSTS:
  - STS 294/2024, de 14 de febrero.
  - STS 692/2024, de 14 de mayo.
  - STS 693/2024, de 14 de mayo.
  - STS 464/2025, de 27 de mayo.

La doctrina reiterada es la siguiente:

- Cuando la OTP incumplió obligaciones preventivas propias respecto de los estibadores portuarios, la responsabilidad civil derivada de esos incumplimientos se transmite a Estibarna por sucesión legal, conforme a la Disposición Transitoria Segunda del Real Decreto-ley 2/1986.

Fundamentos jurídicos de la decisión

A. La OTP tenía obligaciones preventivas propias

El Tribunal rechaza la tesis según la cual únicamente las empresas estibadoras eran responsables de la prevención de riesgos.
Recuerda que la normativa vigente atribuía a la OTP funciones concretas en materia de seguridad y salud laboral, entre ellas:

- Vigilancia del cumplimiento de las normas de seguridad.
- Formación preventiva de los trabajadores.
- Suministro de equipos de protección individual.
- Promoción de la prevención y de la higiene en el trabajo.

- Resolución de incidencias relativas a seguridad laboral.

Por ello, la OTP no era un mero intermediario laboral, sino que tenía obligaciones preventivas propias.

B. Existió incumplimiento de la deuda de seguridad

La Sala considera acreditado que:

- El trabajador manipuló materiales con amianto.
- No recibió formación preventiva adecuada.
- No dispuso de equipos de protección eficaces.
- La exposición se produjo durante años sin medidas suficientes de seguridad.

Por tanto, la OTP incumplió sus deberes legales de protección.

C. Existe nexo causal entre el incumplimiento y el daño

El Tribunal aprecia una relación causal directa entre:

- La omisión de medidas preventivas.
- La inhalación de fibras de amianto.
- La asbestosis desarrollada por el trabajador.
- Su posterior fallecimiento.

La sentencia afirma expresamente que, de haberse proporcionado medidas adecuadas de protección, la enfermedad podría haberse evitado.

D. La responsabilidad se transmite a Estibarna

- La cuestión central del recurso era determinar si esa responsabilidad de la OTP desapareció con su extinción.

La Sala responde negativamente.

- La integración de los trabajadores de la OTP en Estibarna comportó una subrogación legal en derechos y obligaciones laborales.
- Por ello, la responsabilidad indemnizatoria derivada de los incumplimientos preventivos de la OTP pasó a Estibarna como sucesora legal.

> **Artículos**
> **Real Decreto-ley 2/1986, de 23 de mayo**
> **Disposición Transitoria Segunda, apartado 2**
> Es la norma decisiva del litigio.
> El Tribunal interpreta que la subrogación de Estibarna en los derechos y obligaciones laborales de la OTP incluye también la responsabilidad derivada de incumplimientos preventivos que ocasionaron daños a los trabajadores.
> **Artículo 1101 del Código Civil**
> Constituye la base jurídica de la responsabilidad contractual por daños y perjuicios.
> La Sala considera que la OTP incumplió obligaciones de seguridad y que dicho incumplimiento causó la enfermedad profesional.
> **Artículo 1902 del Código Civil**
> Es invocado por los recurrentes como fundamento complementario de la responsabilidad civil derivada de la conducta negligente.
> **Artículo 219.1 LRJS**
> Regula el requisito de contradicción exigido para la admisión y resolución del recurso de casación para la unificación de doctrina.
> **Artículo 235.1 LRJS**
> Sirve de fundamento para la decisión del Tribunal Supremo de no imponer costas.

Sentencia

DERECHO A LA INTIMIDAD

COMPARTIR ORDENADOR CORPORATIVO. El TSJ de Madrid declara vulnerado el derecho a la intimidad de una trabajadora al obligarla a compartir su ordenador corporativo sin protocolo previo y sin permitirle cambiar la contraseña, aunque descarta lesión del secreto de las comunicaciones.

La Sala considera que la empresa incumplió las garantías previstas en la normativa de protección de datos al imponer, tras la readmisión de una directora académica cuyo despido había sido declarado nulo, el uso compartido de un ordenador corporativo bajo su exclusiva custodia, sin protocolo previo de utilización ni información suficiente sobre el acceso de otras trabajadoras, lo que supone una intromisión ilegítima en su esfera de intimidad digital.

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

SÍNTESIS: La Sala de lo Social del TSJ de Madrid (STSJ Madrid 344/2026, de 30 de marzo) **ha declarado vulnerado el derecho fundamental a la intimidad** de una directora académica a la que la empresa **prohibió cambiar la contraseña** de su ordenador corporativo para permitir el acceso de otras trabajadoras. La trabajadora había sido readmitida tras la declaración judicial de nulidad de su despido y recibió el equipo bajo su exclusiva guarda y custodia.

El Tribunal considera **que la empresa incumplió las garantías previstas en el artículo 87 de la LOPDGDD** al imponer un uso compartido del ordenador **sin informar previamente de esa circunstancia, sin facilitar protocolos o criterios de utilización de los dispositivos digitales y sin aclarar el alcance del acceso de terceros al equipo**.

No obstante, la Sala **descarta la vulneración del secreto de las comunicaciones** al no existir monitorización, acceso a correos electrónicos ni fiscalización de comunicaciones. Como consecuencia de la lesión del derecho a la intimidad, declara nula la orden empresarial y condena a la empresa al pago de una indemnización por daños morales de 10.000 euros.

ANTECEDENTES Y HECHOS QUE DAN ORIGEN AL LITIGIO

La sentencia analizada es la STSJ de Madrid (Sala de lo Social, Sección 2.ª) n.º 344/2026, de 30 de marzo (rec. 1130/2025), dictada en un recurso de suplicación interpuesto por la trabajadora frente a la sentencia del Juzgado de lo Social n.º 28 de Madrid que había desestimado íntegramente su demanda de tutela de derechos fundamentales.

- La trabajadora prestaba servicios para el Colegio Mayor Universitario Santa María de los Apóstoles, gestionado por la congregación Misioneras Cruzadas de la Iglesia, ostentando el cargo de directora académica.
- Los antecedentes relevantes se sitúan tras un conflicto previo entre las partes:
  - En 2023 la trabajadora cuestionó determinadas condiciones laborales relativas a jornada, horas extraordinarias y organización del trabajo.
  - Posteriormente fue despedida disciplinariamente el 31 de agosto de 2023.
  - Mediante sentencia firme del Juzgado de lo Social n.º 4 de Madrid, dicho despido fue declarado nulo, acordándose su readmisión.
  - La readmisión se produjo el 2 de abril de 2024.

- Ese mismo día la empresa entregó a la trabajadora diversos medios de trabajo, entre ellos un ordenador corporativo, indicando que era propiedad de la empresa y que quedaba bajo la guarda y custodia de la trabajadora.
- Pocos días después, el 5 de abril de 2024, la empresa remitió una comunicación a la trabajadora manifestando que había detectado que ésta había cambiado la contraseña de acceso al ordenador corporativo. En dicha comunicación:
  - Se recordaba que el ordenador tenía uso exclusivamente profesional.
  - Se indicaba que el equipo era utilizado también por las dos subdirectoras.
  - Se ordenaba restablecer la contraseña anterior.
  - Se prohibía volver a modificarla.
  - Se advertía de que el incumplimiento podría constituir una infracción disciplinaria.
- La trabajadora mostró su disconformidad porque:
  - Nunca había sido informada de que el ordenador fuera compartido.
  - Se le había atribuido la custodia exclusiva del equipo.
  - No existía protocolo alguno sobre acceso de terceros.
  - La empresa no le facilitó los criterios internos de utilización de dispositivos digitales cuando ella los solicitó.
  - Consideraba que la medida afectaba a su privacidad y a sus derechos fundamentales.
- La demanda de tutela alegaba vulneración:
  1. Del derecho a la intimidad.
  2. Del derecho al secreto de las comunicaciones.

FALLO DEL TRIBUNAL

- La Sala estima parcialmente el recurso de suplicación y revoca la sentencia de instancia.

En concreto:

- Declara vulnerado el derecho fundamental a la intimidad de la trabajadora
- Considera ilícita la orden empresarial de 5 de abril de 2024 **que impedía modificar la contraseña** del ordenador corporativo para permitir el acceso de otras trabajadoras habilitadas.
- Anula la orden empresarial
- La instrucción queda sin efecto por resultar **contraria al derecho a la intimidad** en el uso de dispositivos digitales.
- Reconoce una **indemnización por daños morales**
- La empresa es condenada al pago de 10.000 euros por la lesión del derecho fundamental.
- Desestima la vulneración del secreto de las comunicaciones
- La Sala rechaza que exista lesión del artículo 18.3 CE porque:
  - No hubo acceso al contenido de comunicaciones.
  - No existió monitorización del ordenador.
  - No se produjo fiscalización de correos electrónicos o mensajes.
  - La controversia se limitaba a una instrucción empresarial sobre el modo de utilización del equipo informático.

Fundamentación jurídica de la decisión

A) No existe vulneración del secreto de las comunicaciones

- La Sala distingue claramente entre:
  - El derecho al secreto de las comunicaciones (art. 18.3 CE).
  - El derecho a la intimidad digital (art. 18.1 CE y art. 87 LOPDGDD).
- El tribunal afirma que la empresa no realizó ninguna actividad de control o supervisión de comunicaciones.

- Por ello considera inaplicable la doctrina derivada de:
  - Barbulescu c. Rumanía.
  - Guyvan c. Ucrania.
  - Libert c. Francia.
- Todos ellos son supuestos centrados en el control empresarial de comunicaciones electrónicas, **circunstancia inexistente en este caso**.

B) Sí existe vulneración del derecho a la intimidad digital

La Sala centra su análisis en el artículo 87 LOPDGDD.

Considera determinantes las siguientes circunstancias:

1. Contradicción entre las instrucciones empresariales

La empresa:

- Entrega el ordenador atribuyendo a la trabajadora su guarda y custodia.
- Posteriormente impone un uso compartido con otras trabajadoras.

Para el tribunal ambas órdenes son incompatibles.

No resulta coherente exigir responsabilidad exclusiva sobre el dispositivo y, simultáneamente, permitir que terceras personas accedan libremente al mismo.

2. Ausencia de información previa

Cuando se entrega el ordenador:

- No se informa de que será compartido.
- No se explica quién tendrá acceso.
- No se facilita protocolo alguno de utilización.

La exigencia aparece únicamente después de la readmisión de la trabajadora.

3. Falta de criterios de uso conforme al artículo 87 LOPDGDD

La empresa no acreditó:

- La existencia de criterios de utilización de dispositivos digitales.
- Que dichos criterios hubieran sido comunicados.
- Que hubieran sido elaborados con participación de la representación de los trabajadores.

Además, cuando la trabajadora solicitó acceso a tales protocolos, la empresa no los aportó.

4. Existencia de una expectativa legítima de privacidad

Aunque el ordenador era propiedad empresarial, la Sala entiende que la trabajadora conservaba una expectativa razonable de intimidad porque:

- Era la responsable de su custodia.
- Desconocía el alcance del acceso de terceras personas.
- No existían reglas previas conocidas sobre utilización compartida.
- La medida fue impuesta de forma sobrevenida tras su readmisión.

C) Indemnización de 10.000 euros

La Sala recuerda la doctrina del Tribunal Supremo según la cual el daño moral derivado de la vulneración de derechos fundamentales puede cuantificarse prudencialmente sin necesidad de una prueba exhaustiva del perjuicio.

Para fijar la cuantía valora:

- La antigüedad de la trabajadora.
- Su condición de directora académica.
- Su elevado nivel de responsabilidad.
- El contexto de readmisión tras un despido previamente declarado nulo.
- La introducción ex novo de las instrucciones cuestionadas.

Artículos aplicados

Artículo 18.1 de la Constitución Española. Constituye el fundamento constitucional del derecho a la intimidad digital de la trabajadora. La Sala entiende que la obligación de compartir el ordenador afecta a esa esfera de privacidad.

Artículo 18.3 de la Constitución Española Secreto de las comunicaciones. Fue invocado por la trabajadora, pero el tribunal concluye que no existió acceso ni control de comunicaciones y, por tanto, no hubo vulneración.

Artículo 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores. Derecho al respeto de la intimidad y dignidad. Sirve de soporte legal laboral al derecho fundamental a la intimidad reconocido a la trabajadora.

Artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores. Facultades empresariales de vigilancia y control.. La Sala recuerda que el poder de dirección empresarial existe, pero debe ejercerse respetando la dignidad y los derechos fundamentales.

Artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores. Derechos digitales de los trabajadores. Reconoce específicamente el derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales facilitados por la empresa.

Artículo 87 de la LOPDGDD. Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral. Es el precepto central de la sentencia. La Sala considera que la empresa incumplió sus exigencias al imponer el uso compartido del ordenador sin criterios previos claros, sin información suficiente y sin protocolo conocido.

Artículo 183 LRJS. Indemnización por vulneración de derechos fundamentales. Sirve de base para reconocer la indemnización por daño moral derivada de la lesión del derecho fundamental.

Jurisprudencia citada o relevante

STS 225/2024, de 6 de febrero (rec. 263/2022). La Sala la cita para reforzar la exigencia de que los criterios de utilización de dispositivos digitales se establezcan conforme a las garantías previstas en el artículo 87 LOPDGDD.

STS (Sala Penal) de 22 de abril de 2021, rec. 715/2020. Utilizada para diferenciar el derecho al secreto de las comunicaciones del derecho a la intimidad y protección de datos.

TEDH, Barbulescu c. Rumanía. Invocada por la trabajadora. La Sala considera que no resulta aplicable porque en este caso no existió monitorización de comunicaciones.

TEDH, Guyvan c. Ucrania. Citada por la Sala para insistir en que el litigio no versa sobre control empresarial de comunicaciones electrónicas.

TEDH, Libert c. Francia. También mencionada como precedente relativo al control de comunicaciones y archivos digitales, diferenciándolo del supuesto enjuiciado.

Sentencia

DESPLAZAMIENTO

TIEMPO DE TRABAJO. El desplazamiento desde la base-donde se ubican los vestuarios disponibles para que los trabajadores se pongan el uniforme- hasta la cabecera de línea, y, en sentido contrario, de la cabecera de línea a las bases no tiene la consideración de tiempo de trabajo

La Sala considera que el trayecto entre la cabecera de línea y la base para acceder a los vestuarios constituye una actividad preparatoria y rutinaria, al no encontrarse el trabajador todavía a disposición efectiva de la empresa ni en condiciones de prestar el servicio de conducción.

Fecha: 19/02/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia TSJ de Madrid de 19/02/026

SÍNTESIS: El TSJ de Madrid ha confirmado que el tiempo empleado por un conductor de autobús para desplazarse entre la cabecera de línea y la base de la empresa con el fin de ponerse o quitarse el uniforme no tiene la consideración de tiempo de trabajo efectivo.
El trabajador reclamaba el reconocimiento de 15 minutos al inicio y al final de determinados turnos, alegando que la empresa carecía de vestuarios en las cabeceras de línea. Aunque la Inspección de Trabajo había advertido de esta deficiencia, **la Sala concluye que el desplazamiento tiene carácter preparatorio y rutinario, y que durante ese tiempo el trabajador no se encuentra todavía a disposición efectiva de la empresa**.
La sentencia aplica la doctrina del Tribunal Supremo sobre desplazamientos previos al inicio real de la prestación laboral y distingue este supuesto de otros casos en los que sí se reconoció como tiempo de trabajo la recogida obligatoria de uniformes o armas en lugares distintos al centro de trabajo. En consecuencia, se desestima tanto la pretensión declarativa como la reclamación salarial asociada.

ANTECEDENTES Y HECHOS QUE DAN ORIGEN AL LITIGIO

- El trabajador, conductor-perceptor de la empresa NEXT CONTINENTAL HOLDINGS S.L., prestaba servicios desde el año 2000 y estaba obligado a utilizar el uniforme corporativo durante la prestación laboral. Su centro de trabajo estaba situado en el intercambiador de Avenida de América (Madrid).
- La empresa disponía de bases operativas en Alcalá de Henares y Torrejón de Ardoz donde se encontraban los vestuarios y taquillas. Sin embargo, en las cabeceras de línea donde comenzaban o finalizaban determinados servicios no existían vestuarios ni aseos.

Como consecuencia de ello:

- Los trabajadores que iniciaban o finalizaban su jornada en una cabecera de línea debían desplazarse a la base para cambiarse de ropa.
- Dicho desplazamiento suponía aproximadamente 15 minutos por trayecto.
- La Inspección de Trabajo había advertido ya en 2022 que la situación incumplía las exigencias sobre vestuarios y aseos, requiriendo a la empresa para que habilitara instalaciones adecuadas o facilitara el uso de las existentes sin cargas adicionales para los trabajadores.

El demandante reclamó:

1. Que se declararan como tiempo de trabajo efectivo los 15 minutos empleados al inicio del turno de tarde para desplazarse desde la base hasta la cabecera de línea y los 15 minutos empleados al finalizar el turno de mañana para realizar el trayecto inverso.
2. El abono de 1.914,30 euros por las horas acumuladas derivadas de dichos desplazamientos.

El Juzgado de lo Social n.º 50 de Madrid desestimó la demanda, y el trabajador interpuso recurso de suplicación.

FALLO DEL TRIBUNAL

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

- Desestima el recurso de suplicación del trabajador.
- Confirma íntegramente la sentencia de instancia.
- Declara que el tiempo empleado en desplazarse entre la cabecera de línea y la base para cambiarse de uniforme no constituye tiempo de trabajo efectivo.
- Rechaza igualmente la reclamación económica asociada a dicho tiempo.

Fundamentación jurídica de la decisión

A. El desplazamiento discutido tiene carácter preparatorio y no productivo

- La Sala parte de la doctrina consolidada según la cual la jornada efectiva comienza cuando el trabajador se encuentra realmente en disposición de prestar servicios.
- En este caso, el conductor:
  - Aún no se encontraba en su vehículo.
  - No estaba realizando funciones de conducción.
  - No estaba disponible para recibir instrucciones operativas de la empresa.
- Por ello, el desplazamiento a los vestuarios constituye una actividad preparatoria previa al inicio real de la prestación laboral.

B. Durante el trayecto el trabajador no está a disposición del empresario

El TSJ recuerda que, conforme al artículo 2 de la Directiva 2003/88/CE y a la jurisprudencia del TJUE, para que exista tiempo de trabajo deben concurrir simultáneamente tres elementos:

1. Ejercicio de actividad o funciones.
2. Disponibilidad respecto del empresario.
3. Permanencia en el trabajo.

La Sala entiende que ninguno de esos elementos concurre plenamente durante el desplazamiento controvertido, ya que el trabajador puede emplear libremente ese tiempo para actividades personales (leer, conversar, utilizar redes sociales, descansar, etc.).

C. Aplicación de la doctrina del Tribunal Supremo sobre desplazamientos internos

El Tribunal considera especialmente relevante la doctrina de la:

- STS de 19 de noviembre de 2019 (rec. 1249/2017).
- STS de 18 de noviembre de 2020 (rec. 2702/2018).
- STS de 26 de enero de 2021 (rec. 3294/2018).

Estas resoluciones niegan la consideración de tiempo de trabajo a determinados desplazamientos rutinarios y necesarios para acceder al lugar donde realmente comienza la prestación de servicios.

La Sala entiende que el supuesto enjuiciado es análogo: el trayecto entre la base y la cabecera de línea constituye un desplazamiento rutinario destinado a permitir que el trabajador llegue al lugar donde empezará efectivamente a trabajar.

D. Inaplicabilidad de la doctrina sobre recogida de uniformes o armas

El trabajador invocó las sentencias del Tribunal Supremo:

- STS de 18 de septiembre de 2000 (rec. 1696/1999).
- STS de 24 de septiembre de 2009 (rec. 2033/2008).

Sin embargo, el TSJ considera que aquellos casos eran distintos porque:

- Se referían a la recogida obligatoria de armas o uniformes en lugares diferentes al centro de trabajo.
- Existía una exigencia empresarial específica que obligaba al desplazamiento.

En el presente caso:

- El uniforme ya estaba a disposición del trabajador.
- No existía obligación convencional o empresarial de acudir a la base para vestirse.
- El trabajador podía acudir desde su domicilio ya uniformado y regresar igualmente con el uniforme puesto.

Por ello, la excepción jurisprudencial no resulta aplicable.

E. La deficiencia empresarial en materia de vestuarios no transforma automáticamente el tiempo en trabajo efectivo

La Sala reconoce que la Inspección de Trabajo había apreciado incumplimientos empresariales en materia de vestuarios y aseos.

No obstante, concluye que esa circunstancia:

- Puede generar otras responsabilidades empresariales.
- Pero no convierte automáticamente el tiempo de desplazamiento en tiempo de trabajo efectivo a efectos del artículo 34.5 ET.

Artículos

Artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores. Contenido relevante: establece que el tiempo de trabajo se computará de forma que al comienzo y al final de la jornada el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. Constituye la norma central del litigio, ya que el debate era determinar si el desplazamiento hasta los vestuarios debía computarse dentro de la jornada. La Sala concluye que no.

Artículo 2.1 de la Directiva 2003/88/CE. Contenido relevante: define el concepto de tiempo de trabajo como el período durante el cual el trabajador permanece en el trabajo, a disposición del empresario y ejerciendo sus funciones. Sirve para verificar si el tiempo discutido reúne los requisitos exigidos por el Derecho de la Unión Europea. La respuesta del Tribunal es negativa.

Anexo V, apartado A.2 del Real Decreto 486/1997. Contenido relevante: regula las condiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, incluyendo vestuarios y aseos. La Inspección de Trabajo entendió que la empresa incumplía estas obligaciones al no disponer de instalaciones adecuadas cerca de las cabeceras de línea.

Jurisprudencia citada

En el mismo sentido de la sentencia

STS 19 de noviembre de 2019. Niega que determinados desplazamientos internos y tareas preparatorias constituyan tiempo de trabajo efectivo. Es la resolución más influyente en la argumentación de la Sala.

STS 18 de noviembre de 2020. Reitera la doctrina anterior sobre desplazamientos previos a la efectiva puesta a disposición del empleador.

STS 26 de enero de 2021. Equipara determinados desplazamientos desde vestuarios al lugar efectivo de prestación como tareas preparatorias no computables como jornada.

Sentencia

INSCRIPCIÓN

PLAN DE IGUALDAD. La adaptación tardía de un Plan de Igualdad no extingue su vigencia ni permite a la Administración denegar su inscripción por razones de legalidad material

El Tribunal Supremo declara que el incumplimiento del plazo de adaptación previsto en el RD 901/2020 no extingue automáticamente la vigencia de los planes de igualdad ya registrados y limita el control de la autoridad laboral a la comprobación de requisitos formales, reservando a los tribunales el control de legalidad material.

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

SÍNTESIS: La STS 519/2026, de 28 de mayo, confirma que la **adaptación tardía de un Plan de Igualdad al RD 901/2020 no supone automáticamente la pérdida de vigencia del plan previamente registrado**. El Tribunal Supremo desestima el recurso del Ministerio de Trabajo y ratifica la obligación de inscribir la adaptación presentada por SERVINFORM.
La sentencia establece que **la autoridad laboral únicamente puede realizar un control formal en el procedimiento registral** (documentación, legitimación aparente y requisitos externos), **pero no un control de legalidad material sobre el contenido del plan**, la composición de la comisión negociadora o su adecuación sustantiva a la normativa, materias reservadas a los tribunales.
Asimismo, el Supremo concluye que la Disposición Transitoria Única del RD 901/2020 impone una obligación de adaptación en el plazo de doce meses, **pero no prevé como consecuencia la nulidad o pérdida automática de vigencia de los planes anteriores**. Un plan puede resultar normativamente desactualizado, pero seguir vigente hasta la finalización del período pactado.
La resolución consolida la doctrina según la cual la Administración no puede denegar la inscripción de un Plan de Igualdad por razones de legalidad material, debiendo acudir, en su caso, a la jurisdicción social para impugnarlo.

ANTECEDENTES Y HECHOS QUE TRAEN CAUSA AL ASUNTO

El Plan de Igualdad inicial de SERVINFORM

- La empresa **SERVINFORM, S.A.** registró el 28 de octubre de 2020 su **I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres 2020-2024**, firmado el 22 de octubre de 2020 y con una vigencia pactada de cuatro años.
- Posteriormente, tras la entrada en vigor del **Real Decreto 901/2020**, la empresa presentó el **24 de enero de 2024** una solicitud para adaptar dicho plan a la nueva normativa.

Actuación de la Administración

- La Dirección General de Trabajo requirió a la empresa para que subsanara determinados aspectos:
  - La composición de la comisión negociadora debía adecuarse al artículo 5.3 del RD 901/2020.
  - El contenido del plan debía ajustarse al artículo 8 del mismo Real Decreto.
- SERVINFORM contestó que no estaba negociando un nuevo plan, sino actualizando uno ya registrado y vigente.
- Posteriormente, la Administración reiteró el requerimiento y añadió que el plan ya no podía actualizarse porque, conforme a la Disposición Transitoria Única del RD 901/2020, el plazo máximo de adaptación había expirado en 2022.
- La empresa rechazó esta interpretación y sostuvo que la Dirección General de Trabajo carecía de competencia para realizar un control de legalidad material del plan.

Finalmente:

- El 17 de abril de 2024 se denegó la inscripción.
- El recurso de alzada fue desestimado el 3 de julio de 2024.

Nueva inscripción posterior

- Mientras tanto, el 19 de abril de 2024 SERVINFORM presentó una nueva solicitud corrigiendo el ámbito temporal del plan.
- Dicha solicitud fue inscrita en REGCON el 26 de abril de 2024.

Procedimiento judicial

- SERVINFORM impugnó la resolución administrativa ante la Sala de lo Social del TSJ de Madrid.
- El TSJ estimó la demanda y ordenó registrar la adaptación del plan.

Objeto del recurso de casación

- El Ministerio de Trabajo interpuso recurso de casación planteando dos cuestiones:

Primer motivo

Sostenía que existía **falta de acción** porque cuando se interpuso la demanda el plan ya había sido inscrito mediante la nueva solicitud, por lo que el litigio había perdido objeto.

Segundo motivo

Defendía que:

- La adaptación al RD 901/2020 se realizó fuera de plazo.
- **La expiración del plazo de adaptación suponía la pérdida de vigencia del plan anterior.**
- La Administración sí puede efectuar un control de legalidad suficiente para denegar la inscripción.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

El Tribunal Supremo:

- **Desestima íntegramente el recurso de casación del Ministerio de Trabajo.**
- **Confirma la sentencia del TSJ de Madrid.**
- **Declara ajustada a Derecho la obligación de registrar la adaptación del Plan de Igualdad de SERVINFORM.**
- **Condena en costas a la Administración recurrente por importe de 1.500 euros.**

¿Fija doctrina?

La sentencia consolida y desarrolla la doctrina ya iniciada por la **STS 461/2025, de 27 de mayo**, estableciendo expresamente que:

- La autoridad laboral únicamente puede realizar un control formal en el procedimiento registral de los Planes de Igualdad y no un control de legalidad material reservado a los tribunales.

Asimismo, fija un criterio relevante:

- **El incumplimiento del plazo de adaptación previsto en la Disposición Transitoria Única del RD 901/2020 no provoca automáticamente la pérdida de vigencia del Plan de Igualdad previamente registrado.**

Fundamentos jurídicos de la decisión

A. La Administración no podía alegar sorpresivamente la falta de acción

El Tribunal aplica el artículo 72 LRJS.

La Administración conocía perfectamente que el nuevo plan había sido inscrito en abril de 2024 cuando resolvió el recurso de alzada en julio de 2024.

Sin embargo:

- No invocó entonces la pérdida sobrevenida de objeto.
- Esperó al acto del juicio para plantearla.

Según el Supremo, ello generó indefensión a la empresa porque le impidió preparar prueba sobre los perjuicios derivados de la denegación inicial de inscripción.

Además, la empresa mantenía interés legítimo en eliminar una resolución administrativa que declaraba improcedente la adaptación de su plan.

B. El plazo de adaptación del RD 901/2020 no extingue automáticamente los planes anteriores

La cuestión central era determinar el efecto del incumplimiento de la Disposición Transitoria Única del RD 901/2020.

El Tribunal rechaza la tesis ministerial porque:

1. La norma no prevé ninguna sanción de nulidad

La disposición transitoria únicamente establece:

- La obligación de adaptar los planes vigentes.
- Un plazo máximo de doce meses.

Pero no dispone que el incumplimiento produzca:

- nulidad,
- extinción,
- pérdida de vigencia,
- o desaparición automática del plan.

2. Los planes anteriores siguen existiendo mientras dure su vigencia pactada

El plan de SERVINFORM estaba pactado hasta octubre de 2024.

Por ello:

- podía resultar obsoleto respecto a la nueva normativa,
- pero seguía siendo jurídicamente vigente.

El Supremo resume esta idea con una afirmación especialmente relevante:

Un Plan de Igualdad puede ser temporalmente vigente pero normativamente obsoleto.

3. La consecuencia correcta es exigir la adaptación, no extinguir el plan

El incumplimiento del plazo puede generar:

- responsabilidades,
- requerimientos,
- consecuencias sancionadoras.

Pero no permite a la Administración declarar extinguida la vigencia del plan.

C. El control de legalidad material corresponde exclusivamente a los tribunales

Este es el eje central de la sentencia.

El Tribunal recuerda que el registro de Planes de Igualdad se articula sobre el mismo modelo registral que los convenios colectivos.

Por ello:

La autoridad laboral sí puede controlar:

- legitimación aparente de quienes presentan el documento;
- existencia de la documentación exigida;
- cumplimiento de requisitos formales;
- errores subsanables.

La autoridad laboral no puede controlar:

- la legalidad material del contenido;
- la corrección jurídica de la negociación;
- la suficiencia de la auditoría retributiva;
- la validez sustantiva del plan;
- la vigencia jurídica del plan.

Si aprecia ilegalidades, debe:

1. registrar el plan;
2. acudir posteriormente a la jurisdicción social para impugnarlo.

El Supremo advierte que permitir a la Administración denegar la inscripción por razones de legalidad material supondría resucitar un sistema de homologación administrativa incompatible con el modelo constitucional de negociación colectiva.

Artículos aplicados

Constitución Española

Artículo 24 CE. Sirve de fundamento al principio de tutela judicial efectiva y a la prohibición de indefensión que el Tribunal aprecia cuando la Administración introduce en juicio una excepción no planteada en vía administrativa.

Ley Reguladora de la Jurisdicción Social

Artículo 72 LRJS. Impide introducir en el proceso variaciones sustanciales respecto de lo alegado en vía administrativa. Es la base para rechazar la excepción de falta de acción formulada tardíamente.

Artículo 207.e) LRJS. Precepto procesal utilizado para formular los motivos del recurso de casación.

Artículo 235 LRJS. Fundamento de la condena en costas impuesta al Ministerio.

Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Artículo 45. Regula la obligación empresarial de negociar los planes de igualdad.

Artículo 46. Define el concepto de Plan de Igualdad y habilita su desarrollo reglamentario. Especial relevancia tiene el apartado 6, relativo al registro de planes de igualdad.

Real Decreto 901/2020

Artículo 5. Regula la composición de la comisión negociadora.

Artículo 8. Determina el contenido mínimo obligatorio del plan.

Artículo 9. Regula la revisión y vigencia de los planes.

Artículo 11. Establece la inscripción obligatoria de los planes de igualdad.

Disposición Transitoria Única. Es el núcleo del litigio. El Supremo concluye que impone una obligación de adaptación, pero no una sanción automática de pérdida de vigencia.

Real Decreto 713/2010

Artículo 2.1.f)

Artículo 8.2

Normativa registral utilizada por la Administración para justificar la denegación de inscripción.

Jurisprudencia citada de interés

En el mismo sentido

STS 461/2025, de 27 de mayo (rcud 111/2023). Sentencia clave. Declara que la autoridad laboral no puede efectuar un control de legalidad material del Plan de Igualdad y debe limitarse a un control formal. Es la doctrina que el Tribunal Supremo aplica directamente en este caso.

STS 590/2021, de 1 de junio (rco 32/2020). Rechaza que la entrada en vigor de nueva normativa implique automáticamente la nulidad de planes negociados conforme al régimen anterior.

STS 1293/2024, de 20 de noviembre (rc 56/2024). Niega que la Administración pueda denegar el registro de un Plan de Igualdad por cuestiones que pertenecen al control de legalidad judicial.

STS Pleno 543/2024, de 11 de abril (rco 258/2022). Sobre los efectos del silencio administrativo positivo en materia de registro de planes de igualdad.

Actualidad del Poder Judicial

ACCESO

PENSIÓN DE JUBILACIÓN. El TSXG solicita al TJUE que se pronuncie sobre si supone una discriminación para las mujeres que se les exija dos años cotizados en los últimos 15 para acceder a la pensión de jubilación

Destaca que, según la prueba practicada, tienen más dificultad para trabajar o encontrar empleo en los últimos años de su vida laboral

Fecha: 16/06/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Auto del TS de 27/05/2026

La Sala de lo Social del TSXG ha acordado plantear una cuestión prejudicial de interpretación ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) para que se pronuncie sobre si puede suponer una discriminación para las mujeres que se les exija dos años cotizados en los últimos 15 para acceder a la pensión de jubilación contributiva.

En el auto, los magistrados preguntan si, de conformidad con lo establecido en las reglas sobre la carga de la prueba de la discriminación por razón de sexo contenidas en el Derecho de la Unión, y por todos, en el artículo 19 de la Directiva 2006/54/CE, se puede considerar que la recurrente ha satisfecho "la carga de probar un indicio suficiente de una desventaja particular hacia las mujeres que podría ser constitutivo de una discriminación indirecta en relación con la aplicación del requisito de carencia específica para el acceso a la pensión de jubilación en el sistema español de Seguridad Social".

A ello, añaden que, según la prueba practicada, las mujeres tienen más dificultad para trabajar o encontrar empleo en los últimos años de su vida laboral, pues "la tasa de empleo desde los 50 a los 65 años es mayor en los hombres que en las mujeres, las pensiones de jubilación son el 41 % de mujeres y el 55 % de hombres, y la tasa de abandono de trabajo por cuidado a partir de los 50 años es mayor en las mujeres".

La Sala de lo Social solicita que, en el supuesto de respuesta afirmativa a la primera cuestión, el TJUE se pronuncie sobre si es contrario a lo establecido en el artículo 4 de la Directiva 79/7/CEE, "por constituir una discriminación indirecta por razón de sexo, una norma nacional como el articulo 205.1 b) de la Ley General de la Seguridad Social, que exige una carencia especifica de dos años en los últimos 15 años para el acceso a la pensión de jubilación", en la medida en que es "una exigencia para el acceso a la pensión de jubilación más difícil de cumplir por las mujeres que por los hombres". En particular, el TSXG pide que señale "si el mecanismo jurisprudencial denominado doctrina del paréntesis se puede considerar como un corrector suficiente de la desventaja".

La Sala de lo Social indica que lo actuado en el recurso contra una sentencia que desestimó una demanda de reconocimiento de la pensión de jubilación por no cumplir con el requisito de carencia específica de 730 días en los 15 años anteriores a la fecha del hecho causante queda en suspenso hasta la resolución del TJUE. El auto es firme, pues no cabe interponer recurso.

Actualidad del Poder Judicial

ENCADENAMIENTOS DE CONTRATOS TEMPORALES

CONSOLIDACIÓN DE FIJEZA. El TSJ de Castilla-La Mancha deniega la incapacidad permanente a una administrativa con un 48% de discapacidad

La Sala considera que sus dolencias -dolor lumbar crónico y depresión- son compatibles con su puesto

Fecha: 16/06/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia del TSJ de Extremadura de 23/03/2026

El Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha ha confirmado la decisión de un juzgado de Cuenca al denegar el recurso de una administrativa de 42 años que reclamaba la incapacidad permanente por su grado de discapacidad.

El INSS denegó la incapacidad permanente a una trabajadora con un 48% de discapacidad tras agotar los 545 días de baja por incapacidad temporal. El dictamen médico ratificó que presenta un cuadro crónico de síndrome de espalda fallida, limitaciones lumbares y motoras severas, además de depresión mayor recurrente. Tras desestimarse su reclamación en vía administrativa y confirmarse la cuantía de una posible prestación con una base reguladora de 924,76 euros mensuales, la representación de la empleada formalizó un recurso de suplicación contra dicha sentencia.

El tribunal ha confirmado la denegación de la incapacidad solicitada por la demandante al considerar que sus dolencias no le impiden realizar su trabajo habitual de administrativa.

A nivel físico, la sentencia reconoce que la trabajadora padece dolor crónico lumbar tras una cirugía (posible síndrome de espalda fallida), pero destaca que mantiene una vida normalizada, puede caminar y permanecer de pie, y que sus dolencias no son altamente invalidantes, ya que no ha requerido bloqueos ni neuroestimuladores. Las limitaciones que presenta solo le impiden realizar tareas con sobrecarga lumbar o deambulación prolongada, algo que no le exige su puesto actual, el cual permite además la alternancia de posturas.

Por otra parte, respecto a la patología psíquica (un cuadro depresivo cronificado derivado de su situación médica), el tribunal determina que los informes médicos no demuestran una limitación funcional que le impida ejercer su profesión u otras tareas con menor carga mental o responsabilidad.

En consecuencia, la Sala ratifica la valoración del juzgado de instancia y del médico del INSS, descartando el criterio del perito de la demandante.

La sentencia no es firme y contra ella cabe recurso de casación ante el Tribunal Supremo.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. JUEGOS DE BINGO. Resolución de 2 de junio de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo. [BOE 15/06/2026]

ESTATAL. CONSERVAS. Resolución de 2 de junio de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de conservas, semiconservas, salazones, ahumados, cocidos, secados, preparaciones, semitransformados y productos conservados de pescados y mariscos. [BOE 15/06/2026]

MADRID. TRANSPORTE SANITARIO. Resolución de 22 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del acuerdo de modificación del convenio colectivo del Sector Transporte Sanitario de Enfermos y Accidentados en Ambulancia (Código número 28012525012003). (BOPG 13/06/2026)

MADRID. ESPACIOS ESCÉNICOS. RESOLUCIÓN de 22 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial de 2026 del convenio colectivo del Sector de Convenio de Personal de Espacios Escénicos de la Comunidad de Madrid, suscrita por la Comisión Negociadora (Código número 28002605011981). (BOPG 13/06/2026)

MADRID. DERIVADOS DEL CEMENTO. RESOLUCIÓN de 22 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 Derivados del Cemento, suscrito por las organizaciones empresariales ANDECE y ANEFHOP y por la representación sindical UGT-FICA y CC. OO. Hábitat de Madrid (Código número 28001175011982). (BOPG 13/06/2026)

CÓRDOBA. CONSTRUCCIÓN. Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Construcción de Córdoba, por el que se da nueva redacción a los apartados 1, 3 y 4 del artículo 47 del texto convencional vigente. (BOPC 12/06/2026)

HUELVA. CONSERVAS. Resolución de inscripción y depósito del Convenio Colectivo para las industrias de conservas y salazones de pescado de la Provincia de Huelva. (BOPH 08/06/2026)

HUELVA. CEMENTO. Resolución de inscripción y depósito del Acuerdo parcial sobre las tablas salariales (provisionales) para el periodo 2025 a 2028 y el calendario laboral para el año 2026 del Convenio Colectivo para las industrias de derivados del cemento de la Provincia de Huelva. (BOPH 05/06/2026)

JAÉN. MADERA. Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito sectorial para las Industrias de la Madera y Afines de la Provincia de Jaén. (BOPJ 15/06/2026)

BARCELONA. PREFABRICATS. Taules salarials, per a l'any 2025 del conveni col·lectiu de treball del sector de les Indústries de Fabricació de Prefabricats de Formigó i Derivats del Ciment de la província de Barcelona. (BOPB 17/06/2026)

BARCELONA. PREFABRICATS. Taules salarials, per a l'any 2025 del conveni col·lectiu de treball del sector de les Indústries de Fabricació de Prefabricats de Formigó i Derivats del Ciment de la província de Barcelona. (BOPB 17/06/2026)

TARRAGONA. FORNERS. Conveni col·lectiu de treball del sector de forners de la província de Tarragona per als anys 2025-2027. Codi conv. 43000375011994. (BOPB 17/06/2026)