Índice

Boletines oficiales

Estatal
20/06/2026

RECONOCIMIENTO DE PRESTACIONES

TRABAJADORES DEL MAR. Resolución de 15 de junio de 2026, del Instituto Social de la Marina, por la que se regula la automatización de ciertos actos y actuaciones en los procedimientos para el reconocimiento de determinadas prestaciones del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del mar. pág. 3

Estatal
24/06/2026

ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA. Real Decreto-ley 17/2026, de 23 de junio, de medidas extraordinarias para el fortalecimiento y consolidación del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia. pág. 4

Norma en tramitación

PROYECTO DE REAL DECRETO

PERSONAS CON DISCAPACIDAD. Proyecto de real decreto por el que se regula la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad que trabajen en centros especiales de empleo. pág. 6

Sentencias

PRINCIPIO DE IGUALDAD RETRIBUTIVA

PLUS DE PENOSIDAD, TOXICIDAD Y PELIGROSIDAD. El TSJ de Cataluña reconoce el derecho a percibir el plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad por vulneración del principio de igualdad retributiva al acreditarse que otros trabajadores de la misma sección y categoría lo percibían sin justificación objetiva pág. 7

LÍMITES

INCENTIVOS LIGADOS AL ABSENTISMO. El Tribunal Supremo declara ilícito que la retribución variable se reduzca por bajas médicas, permisos por fuerza mayor o cuidados, y limita su incidencia en las sanciones de suspensión de empleo y sueldo. pág. 10

SUCESIÓN AN ACTIVIDAD

CARGA DE LA PRUEBA. El Tribunal Supremo corrige doctrina y atribuye a la empresa entrante la carga de probar que no asumió una parte sustancial de la plantilla en las sucesiones de contrata intensivas en mano de obra sujetas a subrogación convencional pág. 13

COMPENSACIÓN

SOLAPAMIENTO DECANSO SEMANAL Y FESTIVO. Los festivos coincidentes con el descanso semanal no pueden considerarse disfrutados y deben compensarse con un descanso adicional pág. 16

CLÁUSULA CONTRACTUAL
JORNADA LABORAL. El Tribunal Supremo anula una cláusula contractual que permitía a la empresa modificar unilateralmente la jornada laboral por razones organizativas, al considerar que elude las garantías y el procedimiento previstos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. pág. 19

ACOSO SEXUAL
PRESCRIPCIÓN. DIES A QUO. El TSJ de Cataluña confirma el despido disciplinario por acoso sexual y fija el inicio de la prescripción en la conclusión del protocolo interno, no en la denuncia. pág. 22

Actualidad del Poder Judicial

LESIONES
ELEVAR LA INCAPACIDAD. El TSJ de Extremadura rechaza elevar el grado de incapacidad a una auxiliar de geriatría con lesiones en el hombro y depresión pág. 24

NULIDAD DE LA DENEGACIÓN
PERMISO POR CUIDADO. El TSJ de Canarias condena a una empresa por vulnerar derechos de una trabajadora y de su bebé lactante pág. 25

Criterios INSS

ACREDITACIÓN
IMV. Criterio INSS18/2026. Ingreso mínimo vital. Momento en el que se debe acreditar que ni el beneficiario individual ni cualquier miembro de la unidad de convivencia son administradores de derecho de una sociedad mercantil que no haya cesado en su actividad. pág. 27

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

pág. 28

Boletines oficiales

Estatal
20/06/2026

Núm. 150

RECONOCIMIENTO DE PRESTACIONES

TRABAJADORES DEL MAR. Resolución de 15 de junio de 2026, del Instituto Social de la Marina, por la que se regula la automatización de ciertos actos y actuaciones en los procedimientos para el reconocimiento de determinadas prestaciones del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del mar.

1. Objeto de la norma

La resolución tiene por objeto regular la **automatización de determinados actos administrativos y resoluciones** en los procedimientos de reconocimiento de prestaciones del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, permitiendo que determinadas actuaciones se realicen íntegramente por medios electrónicos, sin intervención directa de personal empleado público, mediante el uso del sello electrónico del Instituto Social de la Marina (ISM).

2. Qué regula

La norma establece el marco jurídico y organizativo para la emisión automatizada de comunicaciones y resoluciones en diversos procedimientos de gestión de prestaciones del Régimen Especial de los Trabajadores del Mar. En particular:

Prestaciones afectadas

Se permite la automatización en los procedimientos relativos a:

- Pensiones contributivas de jubilación.
- Prestaciones de muerte y supervivencia.
- Prestaciones de incapacidad permanente y lesiones permanentes no incapacitantes.
- Prestaciones de nacimiento y cuidado de menor.
- Incapacidad temporal.
- Riesgo durante el embarazo.
- Riesgo durante la lactancia natural.
- Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
- Corresponsabilidad en el cuidado del lactante.
- Procedimientos de modificación, suspensión o extinción de estas prestaciones.

Actuaciones automatizables

La automatización podrá alcanzar:

- Las comunicaciones de actos de trámite necesarias para la instrucción y ordenación del procedimiento.
- La resolución final del procedimiento, tanto estimatoria como desestimatoria.

Aplicaciones informáticas utilizadas

Las actuaciones automatizadas se realizarán mediante los sistemas:

- **PRESMAR,** para pensiones contributivas de jubilación.

- **ALFA**, para jubilación, muerte y supervivencia, incapacidad permanente y lesiones permanentes no incapacitantes.
- **INCA,** para prestaciones de corta duración y conciliación familiar.

Garantías y control

La resolución determina:

- La utilización del sello electrónico del Instituto Social de la Marina como sistema de firma.
- La obligación de identificar expresamente los actos como actuaciones administrativas automatizadas.
- La posibilidad de verificar la autenticidad e integridad de los documentos mediante Código Electrónico de Autenticación (CEA).
- La identificación de los órganos responsables de la definición funcional, programación, mantenimiento, supervisión y auditoría de los sistemas utilizados.
- La determinación del órgano responsable a efectos de impugnación de las resoluciones automatizadas.

Asimismo, deroga expresamente la Resolución de 17 de enero de 2022, que regulaba anteriormente esta materia.

3. A quién va dirigida

La resolución se dirige principalmente a:

- El **Instituto Social de la Marina,** como entidad gestora encargada de la tramitación y reconocimiento de las prestaciones afectadas.
- Los órganos y unidades administrativas del ISM y de la Seguridad Social implicados en la gestión, desarrollo y supervisión de los sistemas automatizados.
- Las personas trabajadoras incluidas en el **Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar** y los potenciales beneficiarios de las prestaciones reguladas, cuyos expedientes podrán ser objeto de tramitación automatizada.

4. Entrada en vigor

La resolución fue publicada en el BOE el **20 de junio de 2026** y surte efectos a partir del **1 de julio de 2026.**

Estatal
24/06/2026

BOE Núm. 153

ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA. Real Decreto-ley 17/2026, de 23 de junio, de medidas extraordinarias para el fortalecimiento y consolidación del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.

1. Objeto de la norma

El Real Decreto-ley 17/2026 tiene por objeto reforzar la financiación y consolidar el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD), **mediante el incremento de la aportación económica** de la Administración General del Estado, con la finalidad de garantizar una mayor cobertura, reducir las listas de espera y mejorar la calidad de las prestaciones y servicios dirigidos a las personas en situación de dependencia.

2. Regulación

La norma introduce dos medidas principales:

a) Actualización del nivel mínimo de protección garantizado por el Estado

Modifica la disposición adicional centésima sexta de la Ley 31/2022, de Presupuestos Generales del Estado para 2023, actualizando las cuantías mensuales del nivel mínimo de protección garantizado para las personas beneficiarias del SAAD:

Grado de dependencia	Cuantía mensual
Grado III (Gran Dependencia)	660 €/mes
Grado II (Dependencia Severa)	260 €/mes
Grado I (Dependencia Moderada)	90 €/mes
Grado III+ (Dependencia extrema)	4.930 €/mes

b) Incremento de la financiación estatal del sistema

Se aprueba un suplemento de crédito destinado al IMSERSO por importe total de **2.218.652.020 euros**, distribuido en:

- 2.097.652.020 euros para el nivel mínimo garantizado de protección.
- 121.000.000 euros para el nivel convenido de protección del SAAD.

Con ello, la aportación estatal al sistema en 2026 alcanza aproximadamente **5.513 millones de euros**.

Asimismo, la norma justifica su aprobación mediante real decreto-ley por razones de extraordinaria y urgente necesidad vinculadas a la financiación inmediata del sistema y a la protección efectiva de los derechos de las personas dependientes.

3. ¿A quién va dirigida?

La norma afecta principalmente a:

- Las personas beneficiarias del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, especialmente aquellas reconocidas en los grados I, II, III y III+ de dependencia.
- Las comunidades autónomas y entidades gestoras del SAAD, al reforzarse la financiación estatal del sistema.
- El IMSERSO, como organismo encargado de la gestión de los fondos estatales destinados a dependencia.
- Las administraciones públicas competentes en materia de servicios sociales y atención a la dependencia.

Debe destacarse que el régimen financiero previsto en el artículo 2 no resulta aplicable al País Vasco ni a Navarra, en atención a sus sistemas específicos de concierto y convenio económico.

4. Entrada en vigor

El Real Decreto-ley 17/2026 entra en vigor **el 25 de junio de 2026**, es decir, al día siguiente de su publicación en el BOE.

No obstante, las nuevas cuantías del nivel mínimo de protección garantizado serán aplicables a las prestaciones que se devenguen **a partir del 1 de julio de 2026.**

Norma en tramitación

PROYECTO DE REAL DECRETO

PERSONAS CON DISCAPACIDAD. Proyecto de real decreto por el que se regula la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad que trabajen en centros especiales de empleo.

Fecha: 24/06/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Texto del Proyecto

La norma proyectada regula la relación laboral de carácter especial existente entre las personas trabajadoras con discapacidad que trabajen en centros especiales de empleo prevista en el artículo 2.1.g) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

El objetivo esencial de la norma proyectada **es actualizar el régimen jurídico de la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad que trabajen en centros especiales de empleo** de forma que se garantice su plena inclusión laboral.

De la misma manera, la futura norma pretende asegurar que la organización del trabajo se desarrolle conforme a los principios de dignidad, igualdad de trato, no discriminación, accesibilidad universal, ajustes razonables, perspectiva de género y respeto a la autonomía personal.

Asimismo, **se incorpora la actualización terminológica necesaria para adecuar el lenguaje jurídico a la evolución del ordenamiento jurídico** y a los principios del respeto a la dignidad de las personas con discapacidad, eliminando toda referencia a “minusválido” o “discapacitado”.

Sentencia

PRINCIPIO DE IGUALDAD RETRIBUTIVA

PLUS DE PENOSIDAD, TOXICIDAD Y PELIGROSIDAD. El TSJ de Cataluña reconoce el derecho a percibir el plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad por vulneración del principio de igualdad retributiva al acreditarse que otros trabajadores de la misma sección y categoría lo percibían sin justificación objetiva

El TSJ de Cataluña declara que vulnera el principio de igualdad retributiva excluir del plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad a un trabajador que realiza las mismas funciones que otros compañeros de su misma sección y categoría que sí lo perciben, sin que la empresa acredite una justificación objetiva y razonable para dicha diferencia salarial.

Fecha: 06/05/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia TSJ de Catalunya de 06/05/2026

SÍNTESIS: El TSJ de Cataluña estima parcialmente el recurso de un trabajador de Magneti Marelli y le reconoce el derecho a percibir el plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad, así como las cantidades devengadas desde diciembre de 2018 hasta octubre de 2024 (5.652,26 euros más intereses por mora).

Aunque las evaluaciones de riesgos concluían que el puesto no implicaba exposición continuada a riesgos penosos, tóxicos o peligrosos, la Sala aprecia una vulneración del principio de igualdad retributiva del artículo 28 ET. **El tribunal constata que otros trabajadores de la misma sección, turno y categoría profesional percibían** el mismo plus y que la empresa no acreditó una justificación objetiva y razonable para excluir al demandante de dicho complemento salarial.

La sentencia recuerda que las diferencias retributivas entre trabajadores que realizan funciones equivalentes **solo son válidas cuando responden a criterios objetivos y razonables debidamente acreditados.**

ANTECEDENTES Y HECHOS QUE DAN ORIGEN AL LITIGIO

- El trabajador demandante prestaba servicios para Magneti Marelli España, S.A.U. desde el 24 de octubre de 2011, con categoría profesional de Oficial 1.ª B, adscrito a la Sección de Mantenimiento y en turno de noche. Entre sus funciones se encontraban el mantenimiento de instalaciones y equipos electrónicos, así como determinadas tareas esporádicas de limpieza de hornos, trabajos en altura y manejo de fresadoras y tornos.

El trabajador reclamó:

- El reconocimiento de su derecho a percibir el plus de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos previsto en el convenio colectivo de empresa y en el convenio provincial siderometalúrgico.
- El abono de 5.652,26 euros correspondientes a dicho plus por el período comprendido entre diciembre de 2018 y octubre de 2024.
- Los intereses por mora correspondientes.

La empresa se opuso alegando que:

- Las evaluaciones de riesgos realizadas por el Servicio de Prevención concluían que el puesto de mantenimiento no implicaba trabajos de exposición continuada considerados penosos, peligrosos o tóxicos.
- El riesgo por inhalación detectado en determinadas operaciones era calificado como bajo.
- Los únicos trabajadores que percibían el plus lo hacían por tratarse de una condición más beneficiosa histórica derivada de trabajos de plástico y serigrafía ya desaparecidos.

- El Juzgado de lo Social nº 2 de Sabadell desestimó la demanda al considerar que no se había acreditado la existencia de trabajos penosos, tóxicos o peligrosos ni una situación de discriminación salarial.
- Objeto del recurso de suplicación
- El trabajador interpuso recurso de suplicación solicitando:
  1. La modificación de los hechos probados.
  2. La revocación de la sentencia.
  3. El reconocimiento de su derecho al plus.
  4. La condena a la empresa al pago de 5.652,26 euros más intereses.
  5. El reconocimiento del derecho a seguir percibiéndolo en el futuro.

FALLO DEL TRIBUNAL

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña:

- Estima parcialmente el recurso de suplicación.
- Revoca la sentencia de instancia.
- Reconoce el derecho del trabajador a percibir el plus de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos.
- Condena a la empresa a abonar 5.652,26 euros, correspondientes al período diciembre de 2018 a octubre de 2024.
- Condena además al pago del 10 % anual por mora.
- Rechaza la petición de condena respecto de cantidades futuras no determinadas.
- No impone costas.

Fundamentación jurídica de la decisión

A. Estimación de la revisión de hechos probados

- El TSJ aprecia error en el hecho probado tercero.
- La sentencia de instancia había considerado que únicamente dos trabajadores percibían el plus como condición más beneficiosa.
- Sin embargo, la documentación salarial aportada acreditó que:
  - Un trabajador lo percibía efectivamente como condición más beneficiosa.
  - Otros dos trabajadores de la misma sección, turno y categoría profesional también venían percibiendo el plus.
  - Estos dos trabajadores tenían incluso una antigüedad inferior a la del demandante.
- Por ello la Sala modifica el relato fáctico.

B. La cuestión no es de discriminación, sino de igualdad retributiva

- El Tribunal aclara que no concurre una discriminación basada en alguna de las circunstancias protegidas por el artículo 14 CE o por la Ley 15/2022.
- Lo que realmente se debate es la aplicación del principio de:
- "a trabajo de igual valor, igual retribución", previsto en el artículo 28 ET.

C. Existencia de un trato salarial desigual

La Sala constata que:

- El demandante desempeña el mismo trabajo.
- Tiene la misma categoría profesional.
- Está adscrito a la misma sección y turno.
- Realiza funciones equivalentes a las de otros tres trabajadores que sí perciben el plus.

Por tanto, **existe una diferencia retributiva objetiva**.

D. Ausencia de justificación objetiva y razonable

El Tribunal admite que uno de los tres trabajadores percibe el plus como condición más beneficiosa histórica.

Sin embargo, respecto de los otros dos trabajadores:

- No consta ninguna causa objetiva.
- No consta una condición más beneficiosa.
- No consta diferencia funcional.
- No consta mayor exposición a riesgos.

Por ello, la empresa no acredita una razón objetiva y razonable que justifique el distinto tratamiento salarial.

La consecuencia es que el trabajador demandante tiene derecho a percibir el mismo complemento.

E. Rechazo de la condena respecto de cantidades futuras

La Sala deniega la petición relativa a cantidades devengadas después de octubre de 2024 porque:

- No se concreta una cantidad determinada.
- El artículo 99 LRJS impide reservar para ejecución la determinación de cantidades no fijadas en sentencia.

Artículos

Constitución Española

Fue invocado por el trabajador para denunciar una desigualdad de trato retributivo respecto de compañeros que realizaban el mismo trabajo.

Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación

Artículo 3.1

Artículo 9.1

Fueron alegados por el trabajador para fundamentar la existencia de una diferencia de trato. No obstante, la Sala concluye que el litigio debe resolverse desde la perspectiva de la igualdad retributiva del artículo 28 ET y no desde la discriminación prohibida por la Ley 15/2022.

Estatuto de los Trabajadores

Artículo 4.2.c)

Reconoce el derecho de los trabajadores a no sufrir discriminación en el empleo.

Artículo 17.1

Prohíbe discriminaciones en las condiciones laborales y salariales.

Artículo 28

Es el precepto central de la sentencia. Sirve de fundamento para concluir que trabajadores que realizan un trabajo de igual valor deben percibir igual retribución salvo justificación objetiva y razonable.

Sentencia

LÍMITES

INCENTIVOS LIGADOS AL ABSENTISMO. El Tribunal Supremo declara ilícito que la retribución variable se reduzca por bajas médicas, permisos por fuerza mayor o cuidados, y limita su incidencia en las sanciones de suspensión de empleo y sueldo.

El Pleno de la Sala de lo Social confirma que los sistemas de bonus no pueden minorar la retribución variable por incapacidad temporal, permisos de fuerza mayor o cuidados familiares, y rechaza que las suspensiones disciplinarias generen una doble penalización económica a través de los índices de absentismo.

Fecha: 29/05/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia TS de 29/05/2026

SÍNTESIS: La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha confirmado que los sistemas de retribución variable **no pueden reducirse por situaciones de incapacidad temporal, permisos por fuerza mayor del artículo 37.9 ET ni determinados permisos** vinculados al ejercicio de derechos laborales.

El litigio afectaba al sistema de bonus del Grupo CEPSA, que contemplaba una reducción de la retribución variable en función del absentismo. **El Alto Tribunal considera que penalizar económicamente ausencias protegidas por la Ley 15/2022 de igualdad de trato y no discriminación resulta contrario al ordenamiento jurídico**.

Asimismo, la sentencia analiza el tratamiento de las suspensiones de empleo y sueldo por sanción disciplinaria y concluye que no pueden generar una nueva minoración de la retribución variable a través de los índices de absentismo, evitando así una doble penalización de la misma conducta.

La resolución, dictada por el Pleno de la Sala, constituye un pronunciamiento de especial relevancia para las empresas que vinculan incentivos o bonus a indicadores de presencia efectiva en el trabajo, obligando a revisar aquellos sistemas que puedan producir efectos desfavorables sobre situaciones de enfermedad, conciliación o ejercicio de derechos legalmente reconocidos.

ANTECEDENTES Y HECHOS QUE ORIGINAN EL LITIGIO

- El conflicto surge en el Grupo CEPSA respecto del sistema de retribución variable regulado en el acuerdo de 29 de octubre de 2021, que desarrollaba el artículo 36 del convenio colectivo del grupo. Dicho sistema vinculaba el cobro del bonus o complemento por objetivos al cumplimiento de determinados objetivos corporativos e individuales, incorporando además un mecanismo corrector por absentismo.
- El acuerdo establecía que, una vez calculado el grado de consecución de objetivos, se descontaría un porcentaje en función de las ausencias al trabajo superiores al 4%, salvo determinadas excepciones expresamente previstas. Como consecuencia de ello, determinadas ausencias reducían la cuantía final de la retribución variable.
- UGT-FICA promovió demanda de conflicto colectivo, a la que se adhirieron CCOO y USO, solicitando que no se aplicaran reducciones de la retribución variable en los siguientes supuestos:
  - Incapacidad temporal (IT), cualquiera que fuera su causa, contingencia o duración.
  - Permisos por causa de fuerza mayor del artículo 37.9 ET.
  - Permisos no retribuidos previstos en el convenio colectivo.
  - Reducciones de jornada por conciliación.
  - Crédito horario sindical.
  - Suspensiones de empleo y sueldo por sanción disciplinaria.

- La Audiencia Nacional estimó sustancialmente la demanda y declaró que tales situaciones no podían generar reducciones del complemento por objetivos, condenando además a las empresas al abono de las cantidades dejadas de percibir.

Objeto del recurso de casación

Las empresas del Grupo CEPSA interpusieron recurso de casación ante el Tribunal Supremo solicitando la revocación de la sentencia de la Audiencia Nacional.

Los motivos principales del recurso fueron:

1. Inadecuación del procedimiento de conflicto colectivo.
2. Vulneración de garantías procesales por denegación de una prueba testifical.
3. Revisión de hechos probados.
4. Infracción de normas sustantivas, defendiendo la legalidad del sistema de cálculo de la retribución variable.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

El Tribunal Supremo:

- Desestima íntegramente el recurso de casación de CEPSA.
- Confirma la sentencia de la Audiencia Nacional.
- Declara que no pueden aplicarse reducciones de la retribución variable derivadas de:
  - Incapacidad temporal.
  - Permisos por fuerza mayor del artículo 37.9 ET.
  - Permisos no retribuidos convencionales examinados.
  - Suspensiones de empleo y sueldo en los términos fijados por la sentencia.
- Asimismo, el Tribunal confirma la obligación empresarial de abonar las cantidades indebidamente minoradas.

¿Fija doctrina?

- No se trata de un recurso de casación para la unificación de doctrina, por lo que formalmente no fija doctrina unificada. Sin embargo, al haberse resuelto por el Pleno de la Sala de lo Social, la sentencia tiene una especial relevancia jurisprudencial y establece criterios de gran trascendencia sobre:
  - La aplicación de la Ley 15/2022 a los sistemas de retribución variable.
  - Los límites empresariales para penalizar el absentismo.
  - El tratamiento de las ausencias protegidas legalmente.
  - La incidencia de las sanciones disciplinarias en los incentivos variables.

Fundamentos jurídicos de la decisión

A) La Ley 15/2022 impide penalizar determinadas ausencias protegidas

- El Tribunal parte de que la Ley 15/2022 de igualdad de trato y no discriminación prohíbe que una persona trabajadora resulte perjudicada por circunstancias relacionadas con enfermedad, estado de salud o ejercicio de derechos legalmente protegidos.
- La Sala entiende que reducir la retribución variable por el mero hecho de encontrarse en situación de incapacidad temporal constituye un efecto perjudicial vinculado a una circunstancia protegida por la Ley 15/2022.

B) Los permisos por fuerza mayor y cuidados no pueden convertirse en una penalización económica

- Respecto del permiso introducido por el artículo 37.9 ET, el Tribunal destaca que se trata de un derecho legalmente reconocido para atender necesidades familiares urgentes derivadas de enfermedad o accidente.
- Permitir que el disfrute de este permiso reduzca el bonus equivaldría a desincentivar el ejercicio de un derecho reconocido por la ley, vaciándolo parcialmente de contenido. Por ello, la reducción

de la retribución variable ligada a estas ausencias resulta incompatible con la finalidad protectora de la norma.

C) Los permisos convencionales protegidos tampoco justifican la reducción

- La Sala considera igualmente improcedente que determinados permisos previstos en convenio colectivo produzcan una disminución automática del incentivo cuando responden al ejercicio legítimo de derechos laborales reconocidos convencionalmente.

D) Suspensión de empleo y sueldo: no existe multa de haber, pero tampoco cabe una doble penalización

- Este es uno de los aspectos más novedosos de la sentencia.
- El Tribunal discrepa parcialmente del razonamiento de la Audiencia Nacional. Afirma que computar las ausencias derivadas de una suspensión disciplinaria **no constituye por sí mismo una multa de haber prohibida**, porque no supone añadir una nueva sanción a la ya impuesta.
- Sin embargo, concluye que tampoco puede utilizarse esa ausencia para reducir nuevamente la retribución variable mediante el mecanismo de control del absentismo.
- La razón es que:
  - La suspensión de empleo y sueldo ya implica la suspensión de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar.
  - Si el tiempo suspendido ya se tiene en cuenta para calcular proporcionalmente el incentivo, volver a descontarlo mediante un coeficiente de absentismo supondría una **doble valoración negativa de la misma circunstancia**.
- Por ello, el Supremo termina llegando al mismo resultado práctico que la Audiencia Nacional: la reducción adicional del bonus por esta vía no es admisible.

Artículos

Artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores: regula el permiso por causa de fuerza mayor para atender urgencias familiares. El Supremo entiende que su disfrute no puede comportar una reducción de la retribución variable.

Artículo 58.3 del Estatuto de los Trabajadores: prohíbe las multas de haber. La sentencia analiza si la reducción del bonus derivada de una suspensión disciplinaria supone una sanción económica añadida.

Artículo 45.1.h) del Estatuto de los Trabajadores: regula la suspensión del contrato por razones disciplinarias. El Supremo utiliza este precepto para explicar los efectos jurídicos de la suspensión de empleo y sueldo.

Artículos 2.1 y 4.2 de la Ley 15/2022, de igualdad de trato y no discriminación: constituyen el eje central de la resolución. Sirven para declarar ilícitas las consecuencias desfavorables asociadas a situaciones de enfermedad, salud o ejercicio de derechos protegidos.

Sentencia

SUCESIÓN AN ACTIVIDAD

CARGA DE LA PRUEBA. El Tribunal Supremo corrige doctrina y atribuye a la empresa entrante la carga de probar que no asumió una parte sustancial de la plantilla en las sucesiones de contrata intensivas en mano de obra sujetas a subrogación convencional

El Tribunal Supremo establece que, en las sucesiones de contrata de actividades intensivas en mano de obra sujetas a subrogación convencional, corresponde a la empresa entrante acreditar que no asumió una parte sustancial de la plantilla si pretende excluir la aplicación del artículo 44 ET y la consiguiente responsabilidad solidaria por las deudas laborales de la empresa saliente.

Fecha: 22/05/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia TS de 22/05/026

SÍNTESIS: La STS 494/2026, de 22 de mayo, establece que, en actividades intensivas en mano de obra sujetas a subrogación obligatoria por convenio colectivo, **corresponde a la empresa entrante acreditar que no asumió una parte sustancial de la plantilla si pretende excluir la existencia de una sucesión de empresa del artículo 44 ET.**

El caso afecta a una sucesión de contrata en el sector de la seguridad privada. El Tribunal Supremo confirma la condena solidaria de la nueva adjudicataria por deudas salariales de la empresa saliente y declara que, cuando el convenio impone la subrogación de los trabajadores, la empresa entrante dispone de una posición privilegiada para conocer y probar cuántos trabajadores estaban adscritos al servicio y cuántos fueron efectivamente incorporados.

La sentencia consolida la doctrina derivada de la STJUE *Somoza Hermo* y de la STS de Pleno de 27 de septiembre de 2018, y corrige el criterio mantenido en la STS 218/2026. El Alto Tribunal concluye que, por aplicación del principio de disponibilidad y facilidad probatoria del artículo 217.7 LEC, **la carga de la prueba recae sobre la empresa entrante y no sobre el trabajador reclamante.**

ANTECEDENTES Y HECHOS QUE DAN LUGAR AL LITIGIO

- La sentencia resuelve un recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Garda Servicios de Seguridad, S.A. frente a la sentencia del TSJ de Andalucía (Sevilla) que la había condenado solidariamente al pago de deudas salariales generadas por la empresa saliente, Novosegur Seguridad Privada, S.A..

Hechos relevantes

- El trabajador prestaba servicios como vigilante de seguridad para Novosegur en la contrata de vigilancia del Ministerio de Defensa (INTA-CEDEA de Huelva), con antigüedad desde 1992.
- Reclamó 8.419,88 euros por diferencias salariales y cantidades derivadas del pago delegado de incapacidad temporal correspondientes al período comprendido entre mayo de 2017 y abril de 2018.
- El 10 de abril de 2018 Garda pasó a ser la nueva adjudicataria de la contrata y comunicó al trabajador su subrogación convencional conforme al Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad.
- Inicialmente el Juzgado de lo Social condenó únicamente a Novosegur y absolvió a Garda al entender que existía únicamente una subrogación convencional y no una sucesión empresarial del artículo 44 ET.
- El TSJ de Andalucía revocó parcialmente la sentencia y declaró la responsabilidad solidaria de Garda, entendiendo que, tratándose de una actividad intensiva en mano de obra, correspondía a la empresa entrante acreditar que no había asumido una parte significativa de la plantilla.

Objeto del recurso de casación para la unificación de doctrina

La cuestión a unificar consistía en determinar:

- A quién corresponde la carga de probar que la empresa entrante ha asumido o no una parte relevante de la plantilla de la empresa saliente cuando existe una sucesión de contrata en una actividad intensiva en mano de obra y el convenio colectivo impone la subrogación de los trabajadores.
- La empresa recurrente sostenía que la carga probatoria incumbía al trabajador demandante, por ser un hecho constitutivo de su pretensión.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO Y DOCTRINA FIJADA

El Tribunal Supremo:

- Desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina de Garda.
- Confirma íntegramente la sentencia del TSJ de Andalucía.
- Mantiene la condena solidaria de Garda respecto de la deuda salarial reclamada.

Doctrina que fija (corrigiendo doctrina anterior)

La Sala declara que:

- **Cuando la actividad se desarrolla esencialmente mediante mano de obra y existe un convenio colectivo que impone la subrogación obligatoria de la plantilla, corresponde a la empresa entrante acreditar cuántos trabajadores estaban adscritos a la contrata y cuántos de ellos fueron efectivamente asumidos, si pretende negar la existencia de una sucesión de empresa del artículo 44 ET.**
- El Tribunal afirma expresamente que **debe superarse la doctrina contenida** en la STS 218/2026, de 25 de febrero (rcud 783/2025), **por considerar que una interpretación más exacta del marco legal y convencional conduce a atribuir la carga probatoria a la empresa entrante**.

Fundamentación jurídica de la decisión

A) La sucesión de plantilla puede existir aunque la subrogación venga impuesta por convenio

El Tribunal recuerda la doctrina consolidada desde la STJUE de 11 de julio de 2018 (asunto Somoza Hermo, C-60/17) y la posterior STS de Pleno de 27 de septiembre de 2018.

Según esta doctrina:

- En actividades intensivas en mano de obra, la asunción de una parte esencial de la plantilla puede constituir una transmisión de empresa.
- Ello ocurre incluso cuando la incorporación de los trabajadores deriva de una obligación convencional y no de una decisión empresarial voluntaria.

B) No toda subrogación convencional implica automáticamente sucesión de empresa

La Sala aclara que:

- La mera existencia de una cláusula convencional de subrogación no determina por sí sola la aplicación del artículo 44 ET.
- Es necesario verificar si efectivamente se produjo la asunción de una parte principal de la plantilla en términos cuantitativos o cualitativos.

C) Aplicación del principio de facilidad probatoria

Este es el núcleo de la sentencia.

El Tribunal razona que:

1. El convenio colectivo impone a la empresa entrante la obligación de subrogar a la plantilla adscrita a la contrata.
2. La regla general es que dicha subrogación se produzca.
3. La empresa entrante controla todo el proceso de transición entre contratas.
4. Es la empresa quien dispone de la documentación e información relativa a:
    - trabajadores adscritos al servicio,
    - trabajadores efectivamente incorporados,
    - causas por las que alguno no fue subrogado.

Por ello, conforme al criterio de disponibilidad y facilidad probatoria, es la empresa la que debe soportar la carga de la prueba.

D) Diferencia respecto de la doctrina del transporte sanitario

El Tribunal distingue expresamente los asuntos resueltos en 2021 y 2023 relativos al transporte sanitario.

En aquellos casos:

- la actividad no descansaba exclusivamente en la mano de obra;
- eran esenciales ambulancias, vehículos medicalizados y otros medios materiales;
- por ello correspondía al trabajador alegar y probar la transmisión de dichos medios.

La Sala concluye que esa doctrina **no resulta trasladable a los sectores donde la plantilla constituye el elemento esencial de la unidad productiva.**

> Artículos
> Artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores
> Es la norma que determina la existencia de sucesión empresarial y la consiguiente responsabilidad solidaria de la empresa entrante respecto de las obligaciones laborales de la saliente.
> La controversia se centraba precisamente en determinar si la sucesión convencional de plantilla constituía además una sucesión de empresa a efectos de este precepto.
> Artículo 217 de la Ley de Enjuiciamiento Civil
> Es el precepto central de la sentencia.
> La Sala analiza quién debe acreditar la existencia o inexistencia de la asunción de una parte sustancial de la plantilla y concluye que, en estos supuestos, la carga corresponde a la empresa entrante.
> Artículo 217.7 LEC
> Es la base específica utilizada por el Tribunal para justificar la inversión de la carga probatoria.
> La empresa dispone de la información necesaria para conocer qué trabajadores fueron subrogados y por qué razones, mientras que el trabajador individual carece normalmente de acceso a esos datos colectivos.

Sentencia

COMPENSACIÓN

SOLAPAMIENTO DECANSO SEMANAL Y FESTIVO. Los festivos coincidentes con el descanso semanal no pueden considerarse disfrutados y deben compensarse con un descanso adicional

La Audiencia Nacional consolida la doctrina del Tribunal Supremo y declara que el solapamiento entre festivos y descanso semanal vulnera el derecho al disfrute efectivo de las fiestas laborales.

Fecha: 28/05/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia AN de 19/05/2026 y Sentencia AN de 19/05/2026

SÍNTESIS: La Audiencia Nacional ha confirmado que los **festivos laborales y el descanso semanal son derechos autónomos con finalidades distintas**, por lo que no pueden solaparse ni absorberse entre sí. En dos sentencias de 19 de mayo de 2026, una relativa al sector Contact Center y otra a la empresa Ayvens, la Sala declara que cuando un festivo coincide con el sábado de descanso semanal de trabajadores con jornada de lunes a viernes, dicho festivo no puede considerarse disfrutado.

El tribunal concluye que **estos festivos deben compensarse mediante un día adicional de descanso**, con independencia de que la jornada anual efectivamente realizada sea inferior a la máxima prevista en convenio. La resolución sigue la reciente doctrina del Tribunal Supremo y refuerza el principio de que el disfrute de los festivos laborales debe ser efectivo y diferenciado del descanso semanal ordinario.

RESUMEN DE HECHOS

Las sentencias de la Audiencia Nacional de 19 de mayo de 2026 analizan la práctica empresarial consistente en no reconocer compensación alguna cuando un día festivo laboral coincide con el sábado, día de descanso semanal de trabajadores que prestan servicios habitualmente de lunes a viernes.

- En la SAN 1912/2026, varios sindicatos del sector de Contact Center impugnaron la práctica generalizada de las empresas integradas en la Asociación de Compañías de Experiencia con Cliente (CEX), **que consideraban disfrutados los festivos estatales, autonómicos o locales cuando coincidían con el sábado de descanso semanal.** Los sindicatos sostenían que ello suponía la pérdida efectiva del festivo y solicitaban el reconocimiento de un día adicional de descanso por cada festivo coincidente.
- Por su parte, en la SAN 1914/2026, la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT promovió conflicto colectivo frente a Ayvens Spain Mobility Solutions, empresa cuyos trabajadores prestan servicios de lunes a viernes con descanso semanal fijo en sábado y domingo. La empresa rechazaba compensar los festivos que coincidían con sábado argumentando que la jornada anual efectivamente realizada era inferior a la máxima prevista en el convenio colectivo aplicable.

En ambos procedimientos la controversia jurídica era idéntica: **determinar si un festivo que coincide con un día de descanso semanal puede considerarse disfrutado o si, por el contrario, debe generar un descanso compensatorio adicional.**

FALLO

- La Audiencia Nacional estima las pretensiones sindicales y declara que **la práctica consistente en considerar disfrutados los festivos coincidentes con el descanso semanal no es ajustada a Derecho.**

- La Sala reconoce el derecho de los trabajadores afectados a disfrutar un día de descanso compensatorio cuando un festivo laboral coincida con el sábado de descanso semanal. Asimismo, rechaza que la ausencia de exceso sobre la jornada máxima anual pueda justificar la pérdida del festivo.
- En consecuencia, los festivos que coincidan con el descanso semanal deben considerarse festivos no disfrutados y han de ser objeto de compensación mediante un descanso adicional.

Fundamentos jurídicos

1. Autonomía entre descanso semanal y fiesta laboral

La Audiencia Nacional parte de la doctrina más reciente del Tribunal Supremo, especialmente de la STS de 11 de marzo de 2026, que distingue claramente entre los derechos reconocidos en los apartados 1 y 2 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Según dicha doctrina:

- El descanso semanal del artículo 37.1 ET tiene una finalidad ligada a la protección de la salud y seguridad de las personas trabajadoras.
- Las fiestas laborales del artículo 37.2 ET responden a finalidades cívicas, sociales o religiosas distintas.

Por ello, ambos derechos poseen naturaleza autónoma y no pueden neutralizarse ni absorberse mutuamente.

2. Prohibición del solapamiento entre festivo y descanso semanal

- La Sala concluye que el principio general debe ser evitar que un festivo quede absorbido por un día de descanso semanal.
- En consecuencia, cuando un festivo coincide con el sábado de descanso de quienes trabajan de lunes a viernes, dicho festivo no puede considerarse efectivamente disfrutado.
- La Audiencia Nacional afirma expresamente que los festivos coincidentes con el descanso semanal deben considerarse no disfrutados y ser compensados mediante un descanso adicional.

3. Irrelevancia de la jornada anual efectivamente realizada

- En el caso Ayvens, la empresa alegó que sus trabajadores realizaban una jornada inferior a la máxima anual prevista en convenio y que ello impedía reconocer compensaciones adicionales.
- La Sala rechaza este planteamiento porque la cuestión litigiosa no versa sobre el cómputo anual de jornada, sino sobre el disfrute efectivo de los derechos de descanso reconocidos legalmente.
- Por tanto, la existencia de una jornada inferior a la máxima convencional no elimina ni sustituye el derecho al disfrute independiente de los festivos laborales.

4. Aplicación de la doctrina reciente del Tribunal Supremo

- Ambas resoluciones se apoyan en la evolución jurisprudencial iniciada por el Tribunal Supremo en los asuntos relativos al solapamiento entre festivos y descansos semanales.
- La Audiencia Nacional destaca que la cuestión no debe resolverse desde la perspectiva del cómputo anual de jornada, sino desde la necesidad de garantizar el disfrute efectivo y autónomo de los festivos laborales, evitando que queden absorbidos por los descansos semanales ordinarios.

> **Normativa aplicada**
> Artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores (Descanso semanal). Reconoce el derecho de las personas trabajadoras a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido. La Audiencia Nacional destaca que este descanso tiene una finalidad propia vinculada a la salud y seguridad laboral.

Artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores. (Fiestas laborales). Establece el derecho a un máximo de catorce fiestas laborales retribuidas y no recuperables al año. La Sala considera que este derecho es autónomo respecto del descanso semanal y no puede quedar absorbido por él.
Artículo 44 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio. (Descanso semanal). Regula el descanso semanal mínimo y permite que por convenio colectivo, contrato o disposición legal se establezcan sistemas de descanso distintos. La Audiencia utiliza este precepto para afirmar que, aunque una empresa conceda dos días de descanso semanal (sábado y domingo), ello no elimina el derecho a disfrutar separadamente el festivo.
Artículo 45.2 del Real Decreto 2001/1983. (Festivos coincidentes con domingo). Prevé expresamente que cuando una fiesta laboral coincide con domingo, su disfrute se traslada al lunes siguiente. Aunque el caso enjuiciado se refiere al sábado, la Sala utiliza este régimen como referencia para reforzar la necesidad de evitar la pérdida efectiva de los festivos.

Sentencia

CLÁUSULA CONTRACTUAL

JORNADA LABORAL. El Tribunal Supremo anula una cláusula contractual que permitía a la empresa modificar unilateralmente la jornada laboral por razones organizativas, al considerar que elude las garantías y el procedimiento previstos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

La reserva empresarial de facultades para alterar la jornada encuentra su límite en el artículo 41 ET.

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

SÍNTESIS: El Tribunal Supremo confirma la nulidad de una cláusula contractual que permitía a ABANCA alterar la jornada laboral por "necesidades de organización". La Sala considera que esta previsión facultaba a la empresa para introducir cambios relevantes en la jornada —como el paso de jornada continuada a partida, trabajo a turnos o distribución irregular del tiempo de trabajo— sin acudir al procedimiento y garantías previstos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

La sentencia recuerda que la autonomía contractual individual no puede servir para eludir los mecanismos legales de modificación sustancial de condiciones de trabajo y reitera su doctrina sobre la nulidad de las cláusulas que dejan la modificación de la jornada al arbitrio empresarial.

ANTECEDENTES Y HECHOS QUE ORIGINAN EL LITIGIO

La controversia surge a raíz de una demanda de conflicto colectivo promovida por la Confederación Intersindical Galega (CIG) frente a ABANCA Corporación Bancaria, S.A., impugnando determinadas cláusulas **incorporadas por la entidad en los contratos de trabajo** de nueva contratación.

La cláusula litigiosa era la siguiente:

- "Asimismo, se pacta expresamente que la jornada pueda ser alterada en el futuro por necesidades de organización de la empresa, respetándose, en todo caso, los límites indicados en el párrafo anterior."

Según los hechos probados, ABANCA introducía de forma estandarizada esta cláusula en los contratos de trabajo ofrecidos a sus empleados. La empresa defendía que dicha previsión debía interpretarse conjuntamente con otra cláusula contractual que remitía a los acuerdos colectivos y a las disposiciones legales aplicables.

La representación sindical consideró que esta estipulación permitía a la empresa modificar unilateralmente la jornada laboral sin seguir los procedimientos legalmente establecidos para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo. Tras una mediación infructuosa ante el SIMA, se presentó demanda de conflicto colectivo.

La Audiencia Nacional estimó la demanda y declaró nula la cláusula adicional segunda.

Objeto del recurso de casación

- ABANCA interpuso recurso de casación solicitando la revocación de la sentencia de la Audiencia Nacional y la declaración de validez de la cláusula contractual. Alegó infracción del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores en relación con los artículos 1281, 1282 y 1256 del Código Civil, sosteniendo que la cláusula debía interpretarse en el sentido de que cualquier alteración de jornada seguiría sometida a los límites legales y convencionales aplicables.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

El Tribunal Supremo:

- Desestima el recurso de casación interpuesto por ABANCA.
- Confirma íntegramente la sentencia de la Audiencia Nacional.
- **Declara firme la nulidad de la cláusula contractual** que permitía alterar la jornada por necesidades organizativas.
- No impone costas.

Aunque formalmente se trata de un recurso de casación ordinario y no de un recurso de casación para la unificación de doctrina, la sentencia contiene una interpretación clara y relevante sobre los límites de la autonomía contractual individual en materia de jornada y sobre la aplicación del artículo 41 ET.

El Tribunal reafirma que no es válido incorporar cláusulas predispuestas que permitan a la empresa modificar la jornada por causas organizativas al margen de los procedimientos y garantías previstos legalmente.

Fundamentación jurídica de la decisión

A) La cláusula permite alterar aspectos esenciales de la jornada sin acudir al artículo 41 ET

- El Tribunal comparte plenamente el razonamiento de la Audiencia Nacional.
- La cláusula impugnada únicamente obliga a respetar los límites máximos de duración diaria y anual de la jornada. Sin embargo, no protege otros elementos esenciales de la ordenación del tiempo de trabajo.
- Por ello, bajo su cobertura podrían producirse modificaciones relevantes como:
  - Pasar de jornada continuada a jornada partida.
  - Pasar a trabajo a turnos.
  - Implantar una distribución irregular de la jornada.
- Todo ello sin afectar a los límites máximos de duración y, por tanto, sin necesidad de acudir al procedimiento del artículo 41 ET ni respetar el preaviso previsto en el artículo 34 ET.

B) La interpretación literal de la cláusula conduce a su nulidad

- La empresa sostenía que la referencia contractual a las “disposiciones legales de aplicación” implicaba necesariamente el respeto al artículo 41 ET.
- El Tribunal rechaza este argumento porque la redacción contractual es clara: los únicos límites expresamente mencionados son los límites máximos de jornada. La referencia genérica a la normativa aplicable no puede neutralizar el sentido literal de la cláusula.
- Aplicando el artículo 1281 CC, concluye que la interpretación literal conduce a entender que la empresa se reserva una facultad amplia de alteración de jornada.

C) Las cláusulas oscuras se interpretan contra quien las redacta

- El Tribunal añade que, incluso si existiera ambigüedad, operaría el artículo 1288 CC.
- Dado que la cláusula fue redactada e impuesta por la empresa, cualquier duda interpretativa debe resolverse en contra de ésta.

D) La cláusula deja el cumplimiento del contrato al arbitrio empresarial

- La Sala recuerda su propia doctrina previa sobre cláusulas predispuestas que permiten modificar unilateralmente condiciones de trabajo por necesidades empresariales.
- Cita expresamente las SSTS de 15 de octubre de 2007 (rec. 47/2006) y de 7 de noviembre de 2008 (rec. 37/2008), que ya declararon nulas cláusulas similares por permitir modificaciones de

jornada en función de las "necesidades del servicio", dejando el cumplimiento contractual al arbitrio exclusivo de la empresa.

E) La cláusula pretende ocupar el espacio regulado por el artículo 41 ET

Para el Tribunal existe una conexión evidente entre:

- La cláusula contractual, que permite alterar la jornada por necesidades organizativas.
- El artículo 41 ET, que regula precisamente las modificaciones de jornada por causas organizativas.

La consecuencia es que la cláusula pretende sustituir o hacer innecesario el procedimiento legalmente establecido para las modificaciones sustanciales, lo que resulta incompatible con el Estatuto de los Trabajadores.

Artículos

Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. Es el precepto central del litigio. El Tribunal concluye que la cláusula contractual permitía modificaciones de jornada por causas organizativas sin respetar el procedimiento y garantías exigidos por este artículo.

Artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores. La sentencia destaca que la cláusula permitiría alterar la distribución de la jornada sin respetar el régimen de preaviso legal previsto para determinadas modificaciones horarias.

Artículo 1281 del Código Civil. Sirve para interpretar literalmente la cláusula contractual. El Tribunal concluye que la referencia a los "límites" afecta únicamente a la duración máxima de la jornada.

Artículo 1282 del Código Civil. La empresa lo invocó para sostener una interpretación distinta de la cláusula. El Tribunal considera que este precepto aporta escasa relevancia para valorar la legalidad de la estipulación.

Artículo 1288 del Código Civil. Refuerza la conclusión de nulidad porque cualquier oscuridad interpretativa debe perjudicar a quien redactó la cláusula, esto es, la empresa.

Artículo 1256 del Código Civil. El Tribunal recuerda la doctrina que impide que la validez o cumplimiento del contrato quede al arbitrio exclusivo de una de las partes. La cláusula cuestionada se aproxima precisamente a esa situación.

Sentencia

ACOSO SEXUAL

PRESCRIPCIÓN. **DIES A QUO.** El TSJ de Cataluña confirma el despido disciplinario por acoso sexual y fija el inicio de la prescripción en la conclusión del protocolo interno, no en la denuncia.

El plazo del art. 60.2 ET no corre con la mera sospecha empresarial, sino cuando el órgano con potestad sancionadora alcanza conocimiento cabal, pleno y exacto de los hechos —en este caso, el informe de acoso de 10 de febrero de 2023—..

Fecha: 22/05/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia del TSJ de Catalunya de 22/05/2026

SÍNTESIS: El TSJ de Cataluña confirma la procedencia del despido disciplinario de una trabajadora por conductas constitutivas de acoso sexual y aclara el dies a quo del plazo de prescripción del artículo 60.2 ET. La Sala declara que **el plazo de seis meses no se inicia con las primeras denuncias o sospechas, sino cuando la empresa adquiere un conocimiento cabal, pleno y exacto de los hechos, lo que en este caso se produjo con la finalización del protocolo interno de acoso y la emisión de su informe final**. La resolución refuerza la doctrina del Tribunal Supremo sobre el conocimiento efectivo de la infracción como presupuesto para el inicio del cómputo de la prescripción.

ANTECEDENTES Y HECHOS

- La sentencia resuelve el recurso de suplicación interpuesto por una trabajadora frente a la resolución del Juzgado de lo Social nº 9 de Barcelona que declaró procedente su despido disciplinario. La controversia se centra en determinar si las faltas muy graves imputadas por acoso sexual habían prescrito conforme al artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores.
- La trabajadora prestaba servicios para la empresa desde 2002 con la categoría de controladora de sala. Entre octubre y noviembre de 2022 varios compañeros formularon denuncias por conductas de naturaleza sexual consistentes, entre otras, en abrazos no consentidos, tocamientos en los genitales y en los glúteos, comentarios de contenido sexual, exhibición de fotografías íntimas y otros comportamientos que generaban una situación de incomodidad en distintos trabajadores.
- Como consecuencia de dichas denuncias, la empresa activó el protocolo interno de prevención y tratamiento del acoso sexual. Durante su tramitación se practicaron las actuaciones instructoras oportunas, se recabaron declaraciones y se elaboró un informe final de fecha 10 de febrero de 2023, en el que Recursos Humanos propuso la imposición de la sanción de despido disciplinario, propuesta respaldada por la mayoría de los representantes de prevención. Posteriormente se concedió audiencia a la trabajadora para formular alegaciones, que presentó el 23 de febrero de 2023. Finalmente, la empresa acordó el despido disciplinario mediante carta de 24 de febrero de 2023.
- En el recurso de suplicación la trabajadora pretendía, por un lado, modificar diversos hechos probados y, por otro, sostenía que las faltas imputadas habían prescrito porque la empresa conocía los hechos desde las primeras denuncias formuladas meses antes del despido.

FALLO DEL TRIBUNAL

- El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña desestima íntegramente el recurso de suplicación y confirma la sentencia de instancia, declarando procedente el despido disciplinario.
- La Sala concluye que las faltas no habían prescrito porque el plazo de seis meses previsto en el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores comenzó a computarse cuando finalizó el protocolo interno de acoso y la empresa obtuvo un conocimiento efectivo, completo y exacto de los hechos

investigados, y no cuando recibió las primeras denuncias o tuvo simples sospechas sobre la conducta de la trabajadora.

Fundamentos jurídicos

- La resolución recuerda la consolidada doctrina del Tribunal Supremo sobre el cómputo del plazo largo de prescripción del artículo 60.2 ET.
- La Sala señala que dicho plazo no comienza cuando el empresario dispone únicamente de una noticia superficial, de indicios o de sospechas acerca de una posible infracción disciplinaria. El dies a quo se sitúa únicamente cuando el órgano empresarial con potestad sancionadora alcanza un conocimiento cabal, pleno y exacto de los hechos que permiten valorar su verdadera entidad y adoptar una decisión disciplinaria.
- Aplicando esta doctrina al supuesto enjuiciado, el Tribunal considera que:
  - Las primeras denuncias únicamente ponían de manifiesto la posible existencia de conductas constitutivas de acoso sexual.
  - Era necesaria la tramitación del protocolo interno para comprobar la veracidad de las denuncias, contrastar los testimonios y determinar el alcance real de los hechos.
  - El conocimiento pleno de la empresa no se produjo hasta la emisión del informe final del protocolo de acoso, de fecha 10 de febrero de 2023.
  - En consecuencia, el plazo de seis meses comenzó en esa fecha y el despido comunicado el 24 de febrero de 2023 fue acordado dentro del plazo legal de prescripción.
- Asimismo, la Sala rechaza las pretensiones de revisión fáctica de la trabajadora por incumplir los requisitos exigidos en el recurso de suplicación, recordando que no cabe una nueva valoración de la prueba testifical ni introducir valoraciones jurídicas dentro de los hechos probados.

Artículos

Artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores. Es el precepto central de la controversia. Regula el plazo de prescripción de las faltas muy graves y sirve para determinar cuándo comienza el cómputo del plazo de seis meses. La sentencia interpreta que dicho plazo se inicia cuando la empresa adquiere un conocimiento efectivo, pleno y exacto de la conducta sancionable, lo que en este caso coincide con la conclusión del protocolo interno de acoso.

Artículo 193.b) y c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Regulan los motivos del recurso de suplicación. La Sala aplica estos apartados para rechazar la revisión de hechos probados y analizar la denuncia de infracción del artículo 60.2 ET.

Artículo 218 de la Ley de Enjuiciamiento Civil. La trabajadora invocaba su vulneración por entender insuficiente la motivación de la sentencia. El Tribunal descarta esta alegación al considerar que la resolución está suficientemente fundada.

Actualidad del Poder Judicial

LESIONES

ELEVAR LA INCAPACIDAD. El TSJ de Extremadura rechaza elevar el grado de incapacidad a una auxiliar de geriatría con lesiones en el hombro y depresión

La Sala considera que puede realizar trabajos sedentarios

Fecha: 22/06/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia del TS de 24/03/2026

El Tribunal Superior de Justicia de Extremadura ha confirmado que **no procede elevar el grado de incapacidad permanente de una trabajadora de geriatría**, por lo que se mantiene la incapacidad reconocida exclusivamente para ejercer su profesión habitual de auxiliar de enfermería.

El recurrente presenta un trastorno adaptativo con síntomas ansioso-depresivos, tendinitis en el hombro derecho y dolor cervical mecánico. Estas patologías se encuentran en seguimiento médico y le provocan limitaciones psíquicas y osteoarticulares. Como consecuencia, se encuentra limitada para realizar tareas que requieran mover el brazo derecho por encima del hombro, así como actividades que exijan concentración, organización y manejo del estrés.

El tribunal concluye que las secuelas de la demandante se mantienen estables respecto a lo determinado en la sentencia previa, lo que le permite desempeñar trabajos sedentarios o semisedentarios que impliquen una carga mental ligera y no requieran esfuerzos moderados. **Al comprobarse que estas dolencias no anulan totalmente su capacidad laboral, se determina que no procede el reconocimiento de una incapacidad permanente absoluta**. Por este motivo, se ratifica la decisión inicial y se desestima el recurso interpuesto.

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

Actualidad del Poder Judicial

NULIDAD DE LA DENEGACIÓN

PERMISO POR CUIDADO. El TSJ de Canarias condena a una empresa por vulnerar derechos de una trabajadora y de su bebé lactante

La Sala de lo Social declara la nulidad radical de la denegación de un permiso a una empleada de Aeromédica Canaria para cuidar de su hijo de 15 meses. La sentencia acepta la legitimación activa del menor en el litigio, al aplicar al enjuiciamiento del caso la perspectiva de infancia

Fecha: 11/06/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia del TSJ de Canarias de 11/06/2026

El Tribunal Superior de Justicia de Canarias (TSJC) ha declara vulnerado el derecho fundamental a la no discriminación por razón de género de una mujer trabajadora y de su hijo lactante, al entender que la empresa le denegó injustificadamente un permiso de cinco días para atender al menor.

La Sala de lo Social del TSJC en su sede de Las Palmas revoca parcialmente la sentencia de instancia que había desestimado la demanda de la trabajadora, declara la "nulidad radical" del acto empresarial, ordena restituir el permiso de la trabajadora y condena a la empresa a abonar 84,12 euros más 1.500 euros para la madre y 1.500 euros para el bebé en concepto de daño moral, al entender que el niño está legitimado para ser parte en el pleito por aplicación al caso de la perspectiva de infancia.

La resolución aborda un conflicto derivado de la negativa de la empresa Aeromédica Canaria a conceder a una trabajadora madre de un bebé de 15 meses el permiso retribuido previsto en el artículo 37.3.b del Estatuto de los Trabajadores. La sentencia razona que el caso debe analizarse con perspectiva de género y de infancia, y considera que la denegación empresarial, basada en una lectura estricta del justificante médico, no fue conforme con la finalidad protectora del permiso.

Según los hechos probados, la trabajadora venía prestando servicios para la empresa con antigüedad desde septiembre de 2020 y tenía a su cargo un hijo de 15 meses. El 7 de febrero de 2025, una facultativa del Servicio Canario de Salud emitió un informe en el que se hacía constar: "Lactante requiere de cuidado por la madre durante 3 días. A los efectos oportunos". Con esa base, la trabajadora pidió a la empresa la concesión del permiso retribuido de cinco días por enfermedad grave y necesidad de cuidados del menor.

La empresa respondió que no procedía reconocer el permiso del artículo 37.3.b del Estatuto de los Trabajadores porque la documentación aportada solo justificaba, en su criterio, la ausencia de ese mismo día o, en su caso, una situación encuadrable en otros supuestos distintos del permiso reclamado. Después, la trabajadora no acudió a su puesto los días 10 y 11 de febrero de 2025, y la empresa descontó 84,12 euros de su nómina por absentismo.

El juzgado de instancia desestimó la demanda, pero el TSJ revoca ahora esa decisión en parte.

La Sala sostiene que el permiso de cuidadores, tras la reforma introducida por el Real Decreto-ley 5/2023, debe interpretarse atendiendo a su finalidad de conciliación y a la necesidad efectiva de cuidados, no desde una óptica excesivamente formalista. La resolución afirma que "la trabajadora dispone de un informe o certificación pública, de especialista médico, que justifica la necesidad de cuidado importante del familiar" y que en este caso el documento no fue impugnado por la demandada.

Carga probatoria desproporcionada

El tribunal da relevancia a la corta edad del menor y razona que, tratándose de un bebé lactante, la exigencia de acreditar la gravedad de su dolencia, argumento de Aeromédica para denegar el permiso, no puede traducirse en una carga probatoria desproporcionada que obligue a revelar datos de salud especialmente sensibles. La sentencia subraya que "para un bebé puede ser grave, un padecimiento puntual, que sería

anodino para una persona adulta" y añade que el concepto de enfermedad grave, en este contexto, "debe ser siempre interpretado de forma flexible, nunca restrictiva o excluyente, ni con una perspectiva adultocéntrica".

La Sala también aprecia un impacto de género desproporcionado en el conflicto y considera que la negativa empresarial puede constituir una discriminación por razón de género respecto de la madre, además de una discriminación por asociación respecto del menor. Por ello declara la nulidad radical del acto empresarial y fija una indemnización por daño moral, aunque en una cuantía inferior a la pedida en la demanda al entender que las vulneraciones se circunscribieron a un período breve y sin constancia de reiteración.

La resolución incluye además un voto particular, en el que se sostiene que no concurre el presupuesto habilitante del permiso porque no se acredita accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica con reposo domiciliario, y que la interpretación con perspectiva de género no puede crear un régimen jurídico distinto del previsto legalmente.

Criterios INSS

ACREDITACIÓN

IMV. Criterio INSS18/2026. Ingreso mínimo vital. Momento en el que se debe acreditar que ni el beneficiario individual ni cualquier miembro de la unidad de convivencia son administradores de derecho de una sociedad mercantil que no haya cesado en su actividad.

Fecha: 17/06/2026 Fuente: web del INSS Enlace: Criterio 18/2026 de 17/06/2026

Finaliza con la siguiente conclusión:

"De acuerdo con lo expuesto, **si en el momento de la solicitud se acredita que la sociedad mercantil ha cesado en su actividad,** este Centro Directivo considera que, en ese caso, **no concurriría la causa de exclusión para acceder al IMV** prevista en el último párrafo del artículo 11.3 de la Ley 19/2021, para "las personas beneficiarias individuales o las personas que se integren en una unidad de convivencia en la que cualquiera de sus miembros sea administrador de derecho de una sociedad mercantil que no haya cesado en su actividad"."

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. CONSERVAS. CORRECCIÓN DE ERRORES. Corrección de erratas de la 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 23/06/2026]

CATALUNYA. EMPRESES ITV. Resolució EMT/1928/2026, de 23 de març, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord parcial del Conveni col·lectiu d'empreses d'inspecció tècnica de vehicles de la Comunitat Autònoma de Catalunya (codi de conveni núm. 79002605012007). (DOGC 22/06/2026)

BARCELONA. FUSTA. Acord de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de treball del Sector de Magatzemistes de la Fusta de la província de Barcelona, relatiu al Calendari Laboral per a l'any 2026. (BOPB 25/06/2026)

BARCELONA. FUSTA. Acord de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de treball de les Indústries de la Fusta de la província de Barcelona, relatiu al Calendari Laboral per a l'any 2026. (BOPB 25/06/2026)