Índice

Boletines oficiales

Estatal
30/06/2026

JUBILACIÓN PARCIAL ANTICIPADA. Real Decreto-ley 19/2026, de 29 de junio, de medidas urgentes en materia de jubilación parcial anticipada del personal laboral de las Administraciones Públicas y de complemento de insularidad en Illes Balears. pág. 3

MEDIDAS URGENTES.
Real Decreto-ley 18/2026, de 29 de junio, por el que se adoptan determinadas medidas en el marco del Plan Integral de Respuesta a la Crisis en Oriente Medio.
COMPARATIVO DEL RD-Ley MEDIDAS TRIBUTARIAS (comparado con el RD-ley 7/2026)
COMPARATIVO DEL RD-Ley COMPLETO pág. 4

Galicia
02/07/2026

CALENDARIO LABORAL. DECRETO 68/2026, de 15 de junio, por el que se determinan las fiestas de la Comunidad Autónoma de Galicia del calendario laboral para el año 2027. pág. 8

Sentencias

CONFESIÓN SIN GARANTÍAS
NULIDAD DESPIDO DISCIPLINARIO. El TSJ del País Vasco confirma la nulidad de un despido disciplinario sustentado exclusivamente en una confesión obtenida en una reunión interna sin garantías de defensa. pág. 9

MODIFICACIONES
REVERSIBILIDAD TELETRABAJO. El TSJ de Aragón declara que la reducción del teletrabajo pactado mediante acuerdo colectivo constituye una modificación sustancial de condiciones de trabajo y exige tramitar el procedimiento del artículo 41 ET, sin que pueda imponerse unilateralmente invocando la reversibilidad prevista para el trabajo a distancia. pág. 12

REQUISITOS
ACUERDOS TRANSACCIONALES. El Tribunal Supremo perfila los requisitos para que un acuerdo transaccional posterior al despido tenga eficacia liberatoria, aunque no fija doctrina por falta de contradicción pág. 14

BASE REGULADORA DE UNA ITP
PLUS DE TRANSPORTE. El Tribunal Supremo fija doctrina: el plus de transporte debe integrar la base de cotización para calcular la base reguladora de la incapacidad permanente derivada de accidente de trabajo cuando haya cotizado por dicho concepto. pág. 18

Actualidad del Poder Judicial

INTROMISIÓN ILEGÍTIMA EN LA INTIMIDAD

NULIDAD DEL DESPIDO. El TSJ de Canarias anula el despido de una empleada de supermercado “penalizada” por sufrir esclerosis pág. 21

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

pág. 23

Boletines oficiales

Estatal
30/06/2026

Núm. 158

JUBILACIÓN PARCIAL ANTICIPADA. Real Decreto-ley 19/2026, de 29 de junio, de medidas urgentes en materia de jubilación parcial anticipada del personal laboral de las Administraciones Públicas y de complemento de insularidad en Illes Balears.

Objeto de la norma

El Real Decreto-ley tiene un doble objetivo:

- Adaptar el régimen de la **jubilación parcial del personal laboral de las Administraciones Públicas** a la reforma introducida por el Real Decreto-ley 11/2024, garantizando su viabilidad práctica en el sector público.
- Impulsar la **revisión del complemento de residencia** del personal del sector público estatal destinado en las Illes Balears, atendiendo al incremento del coste de vida y a las dificultades para atraer y retener personal.

Principales novedades

1. Nuevo régimen para los contratos de relevo en las Administraciones Públicas

La principal novedad consiste en establecer un régimen específico para compatibilizar la jubilación parcial con las particularidades del acceso al empleo público.

Entre las medidas más relevantes destacan:

- Las Administraciones deberán contar con un **instrumento de planificación de recursos humanos** (preferentemente la Oferta de Empleo Público) que contemple expresamente las jubilaciones parciales previstas.
- La jubilación parcial podrá vincularse a un **contrato fijo previamente formalizado** como consecuencia de una convocatoria incluida en dicha planificación.
- Cuando ello no sea posible, se autoriza la **contratación temporal de sustitución**, a tiempo completo, hasta que finalice el correspondiente proceso selectivo para cubrir la plaza de forma definitiva.
- También se permite acudir nuevamente a la contratación temporal si el trabajador relevista cesa antes del plazo legal de mantenimiento del contrato.
- Se atribuye al órgano competente en materia de personal la emisión del certificado que identifica al trabajador jubilado parcialmente y al relevista, a efectos de Seguridad Social.
- Se elimina, para estos contratos de relevo en las Administraciones Públicas, la exigencia de que el relevista esté desempleado o tenga un contrato temporal, requisito que sí rige con carácter general en el sector privado.

2. Régimen transitorio hasta el 1 de abril de 2027

Con carácter excepcional, se establece un régimen transitorio que permite vincular la jubilación parcial a contratos laborales fijos formalizados desde el **1 de abril de 2024**, aunque no procedan de ofertas específicamente convocadas para cubrir jubilaciones parciales.

Esta medida pretende facilitar la implantación progresiva del nuevo sistema y evitar que la jubilación parcial resulte inaplicable durante el período de adaptación.

3. Revisión del complemento de residencia en Illes Balears

La norma obliga al Gobierno a revisar, en el plazo de **seis meses**, las cuantías de la indemnización por residencia del personal del sector público estatal destinado en Illes Balears.

La actualización deberá:

- negociarse previamente con las organizaciones sindicales;
- adaptarse a la realidad económica actual; y
- garantizar que las nuevas cuantías **no supongan una reducción** de las actualmente percibidas.

Estado
30.06.2026

BOE Núm. 158

MEDIDAS URGENTES

Real Decreto-ley 18/2026, de 29 de junio, por el que se adoptan determinadas medidas en el marco del Plan Integral de Respuesta a la Crisis en Oriente Medio.

COMPARATIVO DEL RD-Ley MEDIDAS TRIBUTARIAS (comparado con el RD-ley 7/2026)
COMPARATIVO DEL RD-Ley COMPLETO
CALENDARIO DE MEDIDAS
CIRCULAR

Resumen medidas tributarias:

Tipos de gravamen del Impuesto sobre Hidrocarburos aplicables en el mes de julio, agosto y septiembre de 2026. (Art. 5, 6 y 7)

En el ámbito del Impuesto sobre Hidrocarburos, la norma recoge una **bajada de tipos de gravamen para gasóleo y gasolinas sin plomo con una retirada gradual:**

- 15 céntimos por litro en julio,
- 10 céntimos por litro en agosto y
- 5 céntimos por litro en septiembre.

Para el **resto de los productos energéticos** incluidos en el ámbito objetivo del impuesto, cuyos tipos habían sido rebajados por el Real Decreto-ley 7/2026, de 20 de marzo, se articulan **incrementos progresivos durante julio, agosto y septiembre** para recuperar los niveles anteriores a aquella norma.

En cualquiera de los casos, se incorpora un **mecanismo de salvaguarda ligado al IPC**. Si en junio de 2026 el IPC de la gasolina o del gasóleo supera en más de un 15 % el del mismo mes del año anterior, la rebaja en agosto será de 20 céntimos por litro y en septiembre de 15 céntimos por litro; y si el IPC de julio supera ese mismo umbral, la rebaja en septiembre será también de 20 céntimos por litro. Ese esquema de ajuste por repunte del IPC se reproduce en los artículos 6 y 7 para otros productos energéticos afectados por el impuesto, con tipos más reducidos en agosto o septiembre cuando concurran las condiciones previstas.

Devolución parcial del Impuesto sobre Hidrocarburos por el gasóleo de uso profesional. (Art. 8)

Desde el **1 de julio de 2026 y hasta el 30 de septiembre de 2026**, el tipo de la devolución regulado en el artículo 52 bis.6 de la Ley 38/1992, de 28 de diciembre, de Impuestos Especiales, **será de cero euros**.

Devolución parcial del Impuesto sobre Hidrocarburos por el gasóleo empleado en la agricultura y ganadería. (Art. 9)

Gasóleo adquirido	Cuotas a devolver	
Mes de **julio** de 2026	6,93 euros por cada 1.000 litros	Durante los meses en los que, como consecuencia de la variación del IPC de la clase 04.5.3 Combustibles líquidos, el tipo de gravamen recogido en el Epígrafe 1.4 del artículo 50.1 de la Ley 38/1992, de 28 de diciembre **fuera de 17,09 euros** por cada 1.000 litros de tipo general y **3,91 euros por cada 1.000 litros d**e tipo especial, el importe de las cuotas a devolver respecto del gasóleo adquirido en dicho periodo será de cero euros
Mes de **agosto** de 2026	25,86 euros por cada 1.000	
Mes de **septiembre** de 2026	44,78 euros por cada 1.000	

Tipo impositivo aplicable del IVA a determinadas entregas, importaciones y adquisiciones intracomunitarias de productos energéticos aplicable durante el mes de agosto y septiembre de 2026.

- **IVA electricidad:** (Art. 10 y 11)
- **A PARTIR DEL 01.07.2026 EL TIPO SERÁ DEL 21% y en agosto y septiembre podrá bajar al 10%**

Mes de agosto	Mes de septiembre
Si en el mes de **junio de 2026 el IPC** de la subclase 04.5.10 Electricidad supera en más de **un 15% el IPC del mismo mes del año anterior,** de acuerdo con la información que publique en julio el INE, durante el mes de agosto de 2026 **se aplicará el tipo del 10%** del IVA a las entregas, importaciones y adquisiciones intracomunitarias de energía eléctrica efectuadas a favor de: a) Titulares de contratos de suministro de electricidad, cuya potencia contratada (término fijo de potencia) sea inferior o igual a 10 kW. b) Titulares de contratos de suministro de electricidad que sean perceptores del bono social de electricidad.	Si en el mes de **julio de 2026 el IPC** de la subclase 04.5.10 Electricidad supera en más de **un 15% el IPC del mismo mes del año anterior,** de acuerdo con la información que publique en julio el INE, durante el mes de agosto de 2026 **se aplicará el tipo del 10%** del IVA a las entregas, importaciones y adquisiciones intracomunitarias de energía eléctrica efectuadas a favor de: a) Titulares de contratos de suministro de electricidad, cuya potencia contratada (término fijo de potencia) sea inferior o igual a 10 kW. b) Titulares de contratos de suministro de electricidad que sean perceptores del bono social de electricidad.

- **IVA gas natural, briquetas y pellets:** (Art. 10 y 11)
- **A PARTIR DEL 01.07.2026 EL TIPO SERÁ DEL 21% y en agosto y septiembre podrá bajar al 10%**

Mes de agosto	Mes de septiembre
Si en el mes de **junio de 2026 el IPC** de la subclase 04.5.2.1 Gas natural supera en más de **un 15% el IPC del mismo mes del año anterior,** de acuerdo con la información que publique en julio el INE, durante el mes de agosto de 2026 **se aplicará el tipo del 10%** del IVA a las entregas, importaciones y adquisiciones intracomunitarias de gas natural, briquetas y «pellets» procedentes de la biomasa y a la madera para leña.	Si en el mes de **julio de 2026 el IPC** de la subclase 04.5.2.1 Gas natural supera en más de un 1**5% el IPC del mismo mes del año anterior**, de acuerdo con la información que publique en agosto el INE, durante el mes de septiembre de 2026 **se aplicará el tipo del 10%** del IVA a las entregas, importaciones y adquisiciones intracomunitarias de gas natural, briquetas y «pellets» procedentes de la biomasa y a la madera para leña.

Tipo impositivo del Impuesto Especial sobre la Electricidad durante el mes de agosto y septiembre de 2026. (art. 12 y 13)

A PARTIR DEL 01.07.2026 EL TIPO SERÁ EL GENERAL y en agosto y septiembre podrá bajar al 0,5%

Mes de agosto	Mes de septiembre
Si en el mes de **junio de 2026 el IPC** de la subclase 04.5.10 Electricidad supera en más de **un 15% el IPC del mismo mes del año anterior**, de acuerdo con la información que publique en julio el Instituto Nacional de Estadística, el tipo impositivo del Impuesto Especial sobre la Electricidad durante el mes de agosto de 2026 **será del 0,5 por ciento**.	Si en el mes de **julio de 2026 el IPC** de la subclase 04.5.10 Electricidad supera en más de **un 15% el IPC del mismo mes del año anterior**, de acuerdo con la información que publique en julio el Instituto Nacional de Estadística, el tipo impositivo del Impuesto Especial sobre la Electricidad durante el mes de agosto de 2026 **será del 0,5 por ciento**.

Determinación de la base imponible y del importe de los pagos fraccionados del Impuesto sobre el valor de la producción de la energía eléctrica durante el ejercicio 2026. (Art. 14)

Para el ejercicio 2026 la base imponible del impuesto sobre el valor de la producción de energía eléctrica estará constituida por el importe total que, por cada instalación, corresponda percibir al contribuyente en el periodo impositivo por la producción e incorporación al sistema eléctrico de energía eléctrica, medida en barras de central, minorado en el 10% de las retribuciones correspondientes a la electricidad incorporada al sistema durante el primer trimestre, en la totalidad de las retribuciones correspondientes a la electricidad incorporada al sistema durante el segundo trimestre, en el 30% de las retribuciones correspondientes a la electricidad incorporada al sistema durante el tercer trimestre, y en el 40% de las retribuciones correspondientes a la electricidad incorporada al sistema durante el cuarto trimestre.

Impuesto sobre el valor de la producción de la energía eléctrica (Art. 15)

Tipo de gravámen:

2026	2027	2028
7%	**3,5%**	**0%**

Ayuda extraordinaria y temporal para sufragar el precio del gasóleo consumido por los productores agrarios (Art. 16)

El importe de la ayuda **ascenderá a 0,2 euros por cada litro de gasóleo** adquirido y destinado exclusivamente al uso agrario desde la entrada en vigor de este real decreto-ley que se amplía hasta el **30 de septiembre de 2026** (con el RD Ley 7/2026 era hasta el 30 de junio de 2025).

El importe para el cálculo de la ayuda correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de julio de 2026 y el 30 de septiembre de 2026 será hasta el 70 por ciento de la diferencia entre el precio medio del gasóleo agrario de la semana y el precio del gasóleo agrario antes del inicio del conflicto, sin que, en ningún caso, pueda superar los 0,2 euros por cada litro de gasóleo

Ayuda compensatoria a empresas armadoras de buques pesqueros (Art. 20)

El objeto de la ayuda es compensar con **0,2 euros/litro el precio de combustible** desde la entrada en vigor del presente real decreto-ley que se amplía **hasta el 30 de junio de 2026** (con el RD Ley 7/2026 era hasta el 30 de junio de 2025).

El importe para el cálculo de la ayuda correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de julio de 2026 y el 30 de septiembre de 2026 será el 70 por ciento de la diferencia entre el precio medio del combustible de la semana y el precio del gasóleo antes del inicio del conflicto, hasta los 0,2 euros por cada litro de gasóleo

Ayuda extraordinaria y temporal para sufragar el precio del gasóleo consumido por los titulares de los vehículos que tienen derecho a la devolución parcial del Impuesto sobre Hidrocarburos por el gasóleo de uso profesional. (Art. 22)

Suministros Julio 2026	Suministros Agosto 2026	Suministros Septiembre 2026
0,10 euros por cada litro	0,15 euros por cada litro	0,20 euros por cada litro
Si en el mes de agosto, conforme a lo dispuesto en el artículo 6, el tipo de gravamen a aplicar al gasóleo recogido en el Epígrafe 1.3 del artículo 50.1 de la Ley 38/1992, de 28 de diciembre, fuera de 144,99 euros por 1.000 litros de tipo general y de 34,01 euros por 1.000 litros de tipo especial, el importe de la ayuda será de 0,05 euros por cada litro. Si en el mes de septiembre, conforme a lo dispuesto en el artículo 7, el tipo de gravamen a aplicar al gasóleo recogido en el Epígrafe 1.3 del artículo 50.1 de la Ley 38/1992, de 28 de diciembre, fuera de 144,99 euros por 1.000 litros de tipo general y de 34,01 euros por 1.000 litros de tipo especial, el importe de la ayuda será de 0,05 euros por cada litro, pero si el tipo de gravamen a aplicar fuera 185,50 euros por 1.000 litros de tipo general y 43,50 euros por 1.000 litros de tipo especial, el importe de la ayuda será de 0,10 euros por cada litro.		

Ayuda extraordinaria y temporal para sufragar el precio de los carburantes consumidos por profesionales del transporte terrestre por carretera que, respecto de determinados de sus vehículos, no puedan ser beneficiarios de la devolución parcial del Impuesto sobre Hidrocarburos por el gasóleo de uso profesional. (Art. 25)

Se establece un sistema de ayudas directas para profesionales del transporte terrestre por carretera que, respecto de determinados de sus vehículos, no puedan ser beneficiarios de la devolución parcial del Impuesto sobre Hidrocarburos prevista en el artículo 52 bis de la Ley 38/1992, de 28 de diciembre, y sean titulares de las autorizaciones y de los medios de transporte regulados en el apartado 2, con el fin de paliar el efecto perjudicial en la actividad del transporte por carretera ocasionado por el incremento de los costes de los productos petrolíferos como consecuencia de crisis en Oriente Medio

Prohibición del despido. (Art. 31)

Las empresas beneficiarias de las ayudas directas previstas con ocasión de este real decreto-ley no podrán despedir por causa de fuerza mayor y por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción derivadas de la situación a la que se pretende hacer frente, **hasta el 30 de septiembre de 2026**.

Medidas que decaen del RD-ley 7/2026:

- **IVA al 10% en gasolinas, gasóleo y biocarburantes. A partir del 1 de julio de 2026 el IVA de estos productos será del 21% de IVA.**

Galicia
02/07/2026

DOG **CALENDARIO LABORAL.** DECRETO 68/2026, de 15 de junio, por el que se determinan las fiestas de la Comunidad Autónoma de Galicia del calendario laboral para el año 2027.

Fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Galicia para 2027

De no producirse modificaciones en el calendario laboral de carácter estatal, las fiestas laborales en el territorio de la Comunidad Autónoma de Galicia para el año 2027 serán las siguientes:

1 de enero Año Nuevo

6 de enero Epifanía del Señor (Día de Reyes)

19 de marzo San José

25 de marzo Jueves Santo

26 de marzo Viernes Santo

1 de mayo Fiesta del Trabajo

17 de mayo Día de las Letras Gallegas

12 de octubre Fiesta Nacional de España

1 de noviembre Todos los Santos

6 de diciembre Día de la Constitución Española

8 de diciembre Inmaculada Concepción

25 de diciembre Natividad del Señor

Las fiestas mencionadas tendrán carácter obligatorio y no recuperable.

Sentencia

CONFESIÓN SIN GARANTÍAS

NULIDAD DESPIDO DISCIPLINARIO. El TSJ del País Vasco confirma la nulidad de un despido disciplinario sustentado exclusivamente en una confesión obtenida en una reunión interna sin garantías de defensa.

La Sala considera que la empresa vulneró el derecho de defensa y a no autoincriminarse al basar el despido exclusivamente en una confesión obtenida durante una reunión interna sin asistencia, sin advertencia de derechos y sin otras pruebas válidas que acreditaran el incumplimiento disciplinario.

Fecha: 24/02/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia TSJ de País Vasco de 24/02/2026

SÍNTESIS: El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco ha confirmado la nulidad de un despido disciplinario **basado exclusivamente en la confesión de una trabajadora obtenida durante una reunión interna sin garantías mínimas de defensa.** La Sala considera que la empleada no fue informada de sus derechos, no contó con asistencia letrada ni con representación sindical y desconocía que sus manifestaciones podían utilizarse para sancionarla. **Al no existir otras pruebas válidas del incumplimiento imputado, el Tribunal concluye que la empresa vulneró el derecho de defensa y a no autoincriminarse**, confirmando la readmisión de la trabajadora y recordando que la doctrina constitucional solo permite mantener un despido apoyado en prueba ilícita cuando existen pruebas independientes suficientes.

ANTECEDENTES Y HECHOS

- La sentencia resuelve el recurso de suplicación interpuesto por la empresa Biharko Gipuzkoa, S.L. contra la sentencia del Juzgado de lo Social de Eibar **que había declarado nulo el despido disciplinario de una auxiliar de enfermería por vulneración de derechos fundamentales**.
- La trabajadora prestaba servicios desde 2011 en una residencia de personas mayores. Tras permanecer en situación de incapacidad temporal durante un largo periodo, se reincorporó el 12 de marzo de 2025. Al día siguiente, el personal de lavandería encontró una tarjeta bancaria a su nombre en una lavadora y, posteriormente, la dirección del centro localizó restos de una sustancia que resultó ser anfetamina en el vestuario.
- Ante estos indicios, **la directora del centro y una monitora citaron a la trabajadora a una reunión interna.** En un primer momento negó cualquier consumo y se mostró dispuesta a someterse a una prueba analítica. Sin embargo, tras la insistencia de la dirección**, terminó reconociendo que había consumido droga al finalizar su turno y que lo hacía de forma esporádica**. Durante esa reunión:
  - no fue informada de su derecho a recibir asesoramiento;
  - no estuvo asistida por un representante legal de los trabajadores;
  - no fue advertida de que sus manifestaciones podían tener consecuencias disciplinarias.
- **La empresa utilizó esa confesión como fundamento del expediente disciplinario** y del posterior despido, imputándole transgresión de la buena fe contractual e incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo. La carta de despido también afirmaba que había trabajado bajo los efectos de sustancias estupefacientes en varias ocasiones.
- El Juzgado de lo Social **declaró la nulidad del despido al considerar que la única prueba que sustentaba la decisión empresarial era una confesión obtenida vulnerando garantías fundamentales**. Frente a esa resolución la empresa interpuso recurso solicitando, con carácter principal, la nulidad de actuaciones y, subsidiariamente, que el despido fuera declarado procedente o improcedente.

FALLO DEL TRIBUNAL

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco desestima íntegramente el recurso de suplicación y confirma la sentencia de instancia.

En consecuencia:

- **mantiene la declaración de nulidad del despido**;
- confirma la obligación de readmitir a la trabajadora;
- mantiene el derecho a salarios de tramitación y a la indemnización reconocida;
- impone las costas del recurso a la empresa.

Al tratarse de un recurso de suplicación, la sentencia no fija doctrina jurisprudencial, aunque realiza una relevante aplicación de la doctrina constitucional sobre prueba ilícita y despido disciplinario.

Fundamentos jurídicos

La Sala fundamenta su decisión en varios argumentos esenciales.

1. La confesión fue obtenida sin garantías mínimas de defensa

- El Tribunal destaca que la reunión tuvo un claro carácter inquisitivo y se produjo en un contexto de evidente desigualdad entre empresa y trabajadora.
- Durante casi dos horas la trabajadora respondió a las preguntas de la dirección:
  - sin asistencia letrada;
  - sin representante de los trabajadores;
  - sin advertencia de que sus declaraciones podían utilizarse para despedirla.
- Por ello, **la confesión fue obtenida vulnerando el derecho de defensa y el derecho a no autoincriminarse** dentro de un procedimiento de naturaleza sancionadora.

2. La empresa no disponía de otras pruebas válidas

- **El TSJ recuerda que la doctrina constitucional permite que un despido pueda mantenerse aunque exista una prueba** ilícita cuando existan otras pruebas independientes que acrediten el incumplimiento.
- Sin embargo, este supuesto es distinto porque:
  - la confesión constituye el **único soporte probatorio del despido**;
  - los indicios previos (la tarjeta bancaria y los restos de sustancia) no acreditaban por sí mismos ninguna conducta sancionable.
- Por tanto, eliminada la confesión, desaparece toda prueba válida que justifique el despido.

3. La sentencia distingue correctamente la STC 61/2021

- La empresa invocaba la STC 61/2021, según la cual la mera existencia de una prueba ilícita no determina automáticamente la nulidad del despido.
- La Sala explica que aquella resolución partía de un supuesto completamente distinto, ya que allí existían otras pruebas lícitas del incumplimiento.
- En cambio, en este procedimiento toda la decisión empresarial descansaba exclusivamente sobre la confesión obtenida sin garantías.

4. La confesión tampoco acreditaba el incumplimiento imputado

- El Tribunal añade que la propia carta de despido refleja que la trabajadora reconoció haber consumido droga después de finalizar su turno, no durante la prestación de servicios.
- Incluso si esa manifestación pudiera considerarse válida, difícilmente justificaría por sí sola un despido disciplinario por poner en riesgo la seguridad en el trabajo.

5. Existían además indicios de discriminación vinculados a la enfermedad

- La Sala pone de relieve otro elemento relevante: los hechos ocurrieron inmediatamente después de la reincorporación de la trabajadora tras una incapacidad temporal cercana a un año.
- Ese contexto constituía un panorama indiciario de posible discriminación por razón de enfermedad o estado de salud conforme a la Ley 15/2022, panorama que la empresa no consiguió desvirtuar mediante prueba suficiente y lícita.

Artículos

Constitución Española

Artículo 24.1 CE. Aplicación: constituye el eje de la resolución. El Tribunal entiende vulnerado el derecho a la tutela judicial efectiva en su vertiente del derecho de defensa y del derecho a no autoincriminarse cuando la empresa obtiene una confesión disciplinaria sin garantías.

Estatuto de los Trabajadores

Artículo 54 ET: regula las causas del despido disciplinario que la empresa invocó para justificar la extinción.
Artículo 55 ET: regula la forma y los efectos del despido disciplinario cuya validez se enjuicia.
Artículo 56 ET: fue citado por la empresa al sostener que el despido debía calificarse como procedente o, subsidiariamente, improcedente.

Ley Reguladora de la Jurisdicción Social

Artículo 97.2 LRJS: la empresa alegó falta de motivación de la sentencia de instancia.
Artículo 108.2 LRJS: regula la calificación del despido nulo.
Artículo 193 LRJS: determina los motivos del recurso de suplicación ejercitados por la empresa.
Artículo 235 LRJS: fundamenta la imposición de costas a la empresa recurrente.

Jurisprudencia citada

STC 61/2021, de 15 de marzo

La Sala la utiliza para diferenciar ambos supuestos. Reitera que la existencia de una prueba ilícita no determina siempre la nulidad del despido, pero precisa que esa doctrina únicamente opera cuando existen otras pruebas independientes y válidas del incumplimiento. En este caso no las había.

STC 196/2004

La sentencia considera que este precedente resulta más próximo al supuesto analizado, ya que confirmó la nulidad de un despido basado en información obtenida sin las garantías adecuadas.

Sentencia

MODIFICACIONES

REVERSIBILIDAD TELETRABAJO. El TSJ de Aragón declara que la reducción del teletrabajo pactado mediante acuerdo colectivo constituye una modificación sustancial de condiciones de trabajo y exige tramitar el procedimiento del artículo 41 ET, sin que pueda imponerse unilateralmente invocando la reversibilidad prevista para el trabajo a distancia.

La Sala concluye que la disminución del porcentaje de teletrabajo establecido en un acuerdo colectivo constituye una modificación sustancial de condiciones de trabajo y requiere la tramitación del procedimiento del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, sin que baste una decisión unilateral de la empresa basada en la cláusula de reversibilidad.

Fecha: 27/04/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia TSJ de Aragón de 27/04/2026

SÍNTESIS: El TSJ de Aragón confirma que la reducción del porcentaje de teletrabajo pactado en un acuerdo colectivo constituye una **modificación sustancial de condiciones de trabajo** cuando altera de forma relevante la organización de la prestación laboral. En consecuencia, la empresa no puede imponerla unilateralmente, aunque exista una causa organizativa derivada de las exigencias del cliente, sino que debe seguir el **procedimiento del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores,** con el correspondiente período de consultas. La Sala precisa, además, que el régimen de la **Ley 10/2021 de trabajo a distancia** sobre la modificación y reversibilidad de los acuerdos individuales no resulta aplicable cuando el teletrabajo deriva de un **acuerdo colectivo**, cuya modificación debe ajustarse a las reglas propias de las modificaciones sustanciales colectivas.

ANTECEDENTES Y HECHOS

- El conflicto colectivo afecta a aproximadamente un centenar de trabajadores de **Majorel SP Solutions, S.A.U.** adscritos al servicio prestado para el cliente **Stellantis.**
- La empresa y las secciones sindicales de **UGT y CCOO** suscribieron el **28 de abril de 2023** un acuerdo colectivo de teletrabajo, posteriormente modificado el **24 de noviembre de 2023**, que establecía un **modelo híbrido inicialmente del 30 % de trabajo a distancia, elevado posteriormente al 50 %,** alternando semanas de trabajo presencial y semanas de teletrabajo.
- Con posterioridad, **Stellantis exigió un mayor nivel de presencialidad**. Como consecuencia de esa decisión del cliente, la empresa decidió reducir el teletrabajo al **25 % de la jornada**, pasando el resto (75 %) a desarrollarse presencialmente. La decisión fue comunicada a la representación sindical el **28 de febrero de 2025** y posteriormente a los trabajadores mediante carta de **18 de marzo de 2025, con efectos desde el 7 de abril de 2025**. La empresa justificó la medida en la cláusula de reversibilidad prevista tanto en el acuerdo colectivo como en el III Convenio Estatal de Contact Center.
- Las secciones sindicales de UGT y CCOO promovieron demanda de conflicto colectivo solicitando la nulidad de la decisión empresarial al entender que suponía una **modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo**, adoptada sin seguir el procedimiento previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. El Juzgado estimó la demanda y declaró nula la comunicación empresarial. Frente a dicha sentencia la empresa interpuso recurso de suplicación.

FALLO DEL TRIBUNAL

- El Tribunal Superior de Justicia de Aragón **desestima íntegramente el recurso de suplicación** interpuesto por la empresa y **confirma la sentencia de instancia**, manteniendo la declaración de nulidad de la comunicación empresarial de 18 de marzo de 2025. No impone costas.

- La sentencia **no fija doctrina**, al tratarse de un recurso de suplicación.

Fundamentos jurídicos

- El Tribunal rechaza, en primer lugar, la alegación empresarial de incongruencia de la sentencia recurrida. Considera que el juzgado sí respondió a todas las cuestiones planteadas y que podía analizar la inexistencia de acuerdos individuales de teletrabajo porque esa circunstancia había sido expresamente invocada por la parte demandante como fundamento de la nulidad.
- Entrando en el fondo, la Sala considera que la **reducción del teletrabajo del 50 % al 25 % constituye una auténtica modificación sustancial de condiciones de trabajo,** ya que altera de forma relevante la organización del tiempo de trabajo, la jornada y la forma de prestación de servicios, materias comprendidas en el ámbito del artículo 41 ET. Para llegar a esta conclusión aplica la consolidada doctrina del Tribunal Supremo sobre el concepto de modificación sustancial, recordando que debe atenderse a la entidad del cambio, su intensidad y el perjuicio que ocasiona a los trabajadores.
- La Sala destaca además un elemento decisivo: **el régimen de teletrabajo no procedía de acuerdos individuales, sino de un acuerdo colectivo negociado con las secciones sindicales**. Precisamente por ello, **la empresa no podía limitarse a comunicar unilateralmente la reversibilidad prevista en dicho acuerdo**, **sino que debía tramitar la modificación mediante el procedimiento del artículo 41 ET,** incluyendo el preceptivo período de consultas con la representación de los trabajadores.
- El Tribunal rechaza expresamente la aplicación de los artículos **5, 7 y 8 de la Ley 10/2021 de trabajo a distancia,** pese a que la sentencia de instancia los había mencionado. Razona que dichos preceptos regulan los **acuerdos individuales de trabajo a distancia, mientras que el supuesto enjuiciado versa sobre un acuerdo colectivo fruto de la negociación sindical**. Al no existir acuerdos individuales con cada trabajador, la controversia debía resolverse conforme al régimen de modificación colectiva del artículo 41 ET.
- En consecuencia, **la empresa incumplió el procedimiento legalmente exigible** al modificar unilateralmente una condición colectiva previamente pactada, por lo que la decisión empresarial debía declararse nula.

Artículos

Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. Constituye el eje central de la resolución. El TSJ considera que la reducción del porcentaje de teletrabajo supone una modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo y, por ello, debía tramitarse mediante el período de consultas previsto en este precepto.

Artículo 5 de la Ley 10/2021, de trabajo a distancia. La empresa invocaba este artículo para defender la reversibilidad del trabajo a distancia. Sin embargo, el Tribunal concluye que no resulta aplicable porque regula acuerdos individuales y no un acuerdo colectivo.

Artículo 7 de la Ley 10/2021. Regula el contenido mínimo del acuerdo individual de trabajo a distancia, incluida la reversibilidad. La Sala explica que carece de aplicación porque nunca existieron acuerdos individuales con los trabajadores afectados.

Artículo 8 de la Ley 10/2021. Regula la modificación del acuerdo individual de trabajo a distancia y del porcentaje de presencialidad. Aunque la sentencia de instancia lo valoró, el TSJ aclara que el litigio debía resolverse desde la perspectiva del artículo 41 ET al tratarse de una condición colectiva.

Artículo 19 del III Convenio Colectivo estatal del sector Contact Center. Regula el teletrabajo, la reversibilidad y el acuerdo individual. El Tribunal considera que tampoco ampara la actuación empresarial porque el régimen existente derivaba de un acuerdo colectivo cuya modificación requería seguir el procedimiento del artículo 41 ET.

Jurisprudencia citada

La sentencia se apoya en abundante doctrina del Tribunal Supremo sobre el concepto de modificación sustancial de condiciones de trabajo, destacando especialmente:

STS de 17 de julio de 2021 (rec. 180/2019), que sistematiza los criterios para diferenciar entre modificaciones sustanciales y simples manifestaciones del *ius variandi* empresarial.

STS de 8 de abril de 2025 (rec. 98/2023), que reitera que la calificación de una modificación como sustancial exige valorar la intensidad del cambio, el contexto convencional y el perjuicio ocasionado a los trabajadores.

STS de 6 de julio de 2016 (rec. 155/2015), junto con las de 17 de diciembre de 2014 y 23 de junio de 2015, sobre la diferencia entre el procedimiento de modificación sustancial del artículo 41 ET y la inaplicación de convenios del artículo 82.3 ET.

Sentencia

REQUISITOS

ACUERDOS TRANSACCIONALES. El Tribunal Supremo perfila los requisitos para que un acuerdo transaccional posterior al despido tenga eficacia liberatoria, aunque no fija doctrina por falta de contradicción

El Tribunal Supremo perfila los requisitos para que un acuerdo transaccional posterior al despido produzca efectos liberatorios, aunque rechaza unificar doctrina al apreciar diferencias relevantes entre los supuestos comparados.

Fecha: 22/05/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia TS de 10/06/026

SÍNTESIS: La STS de 10 de junio de 2026 (rec. 2081/2025) no entra a resolver el fondo del asunto por apreciar falta de contradicción entre la sentencia recurrida y la de contraste, por lo que no fija doctrina. No obstante, resulta de gran interés porque sistematiza los requisitos que debe reunir un acuerdo transaccional suscrito tras el despido para producir efectos liberatorios.
El Tribunal Supremo señala que **estos acuerdos serán eficaces cuando exista una verdadera transacción entre las partes, el pacto sea claro en cuanto a su contenido y alcance, se garantice un consentimiento libre e informado del trabajador, exista una auténtica contraprestación, no haya simultaneidad que impida la reflexión sobre el acuerdo y quede claro que su eficacia no depende de una posterior ratificación en el acto de conciliación administrativa**. Además, recuerda que la indemnización pactada puede ser inferior a la legal si ello responde a concesiones recíprocas propias de una transacción.
En el caso concreto, el Supremo considera que el acuerdo presentaba cláusulas contradictorias sobre el momento en que desplegaba efectos, lo que justificaba que el TSJ de Cataluña negara su eficacia liberatoria. Precisamente esas diferencias respecto de la sentencia de contraste impiden apreciar la contradicción necesaria para unificar doctrina.

ANTECEDENTES Y HECHOS

- La sentencia resuelve un recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Leroy Merlin España, S.L.U. contra la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña que había declarado improcedente el despido de un trabajador. El objeto del recurso consistía en determinar qué eficacia liberatoria tiene un acuerdo transaccional suscrito tras el despido disciplinario y antes de la conciliación administrativa, y, en particular, si dicho acuerdo despliega efectos desde su firma o únicamente tras su ratificación en el acto de conciliación administrativa.
- Los **hechos relevantes fueron los siguientes**:
  - El trabajador, con una antigüedad desde 2006 y desempeñando el puesto de Jefe de Sector, fue despedido disciplinariamente el 14 de septiembre de 2021 por supuestos incumplimientos relacionados con el desarrollo del negocio, la atención al cliente y la gestión de equipos.
  - Ese mismo día la empresa entregó el finiquito y ambas partes firmaron un acuerdo transaccional mediante el cual:
    - la empresa reconocía la improcedencia del despido;
    - ofrecía una indemnización de 20.000 euros, expresamente inferior a la legal;
    - el trabajador aceptaba dicha cantidad para evitar el proceso judicial;
    - ambas partes se comprometían a formalizar el acuerdo en la conciliación administrativa;

  - el documento afirmaba simultáneamente que producía efectos desde su firma y que no estaba sujeto a condición suspensiva, aunque también condicionaba determinadas actuaciones al acto de conciliación.
- Llegado el acto ante el SMAC, el trabajador no ratificó el acuerdo y posteriormente interpuso demanda de despido.
- El Juzgado de lo Social desestimó la demanda al considerar que el acuerdo tenía eficacia liberatoria.
- Sin embargo, el TSJ de Cataluña revocó esa decisión y declaró el despido improcedente al entender que el acuerdo no había llegado a desplegar eficacia extintiva.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

- El Tribunal Supremo desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina porque aprecia **falta de contradicción** entre la sentencia recurrida y la sentencia aportada como término de comparación.
- En consecuencia:
  - confirma la sentencia del TSJ de Cataluña;
  - mantiene la declaración de improcedencia del despido;
  - condena en costas a la empresa.

La sentencia no fija doctrina unificadora sobre el fondo, precisamente porque considera que los dos supuestos comparados presentan diferencias relevantes que impiden apreciar la contradicción exigida por el artículo 219 LRJS.

Fundamentos jurídicos de la decisión

Aunque el Tribunal Supremo no entra a resolver el fondo del recurso, **la sentencia resulta especialmente relevante porque realiza una extensa exposición de su doctrina sobre la eficacia de los acuerdos transaccionales posteriores al despido**.

A) La eficacia liberatoria depende del contenido real del acuerdo

- El Tribunal recuerda que los p**actos transaccionales pueden tener eficacia extintiva, pero no de forma automática**.
- **Su eficacia depende de la verdadera voluntad de las partes**, del contenido del documento y de las circunstancias concurrentes, debiendo interpretarse conforme a las reglas generales de interpretación de los contratos.

B) El Tribunal sistematiza los requisitos para que el pacto produzca efectos liberatorios

La principal aportación de la sentencia consiste en sintetizar los criterios jurisprudenciales que deben concurrir para reconocer eficacia extintiva al acuerdo.

Según el Tribunal, el documento transaccional debe reunir, entre otros, los siguientes requisitos:

1. Claridad del acuerdo

Debe identificarse con precisión:

- las partidas económicas liquidadas;
- la indemnización pactada;
- el alcance de la renuncia.

No basta una cláusula genérica de renuncia.

2. Existencia de una verdadera contraprestación

Debe existir:

- un pago efectivo, o
- una voluntad clara e inequívoca de satisfacer las cantidades comprometidas.

3. Cierto margen temporal entre el despido y la firma

La sentencia destaca que la simultaneidad entre el despido y la firma del acuerdo dificulta apreciar una auténtica transacción, pues reduce las posibilidades de reflexión y deliberación del trabajador.

4. Consentimiento libre e informado

Debe descartarse cualquier vicio del consentimiento.

El Tribunal considera especialmente relevante que el trabajador haya podido:

- consultar el acuerdo,
- recibir asesoramiento,
- disponer de tiempo suficiente para valorar sus consecuencias.

5. La indemnización puede ser inferior a la legal

- El Supremo afirma expresamente que no impide la validez del acuerdo que la indemnización sea inferior a la legal.
- Ello resulta compatible con la naturaleza propia de la transacción, siempre que el trabajador **sea plenamente consciente de esa diferencia y la acepte para evitar la incertidumbre del litigio.**

6. La posterior conciliación administrativa no invalida necesariamente el pacto

La mera previsión de acudir posteriormente al SMAC no impide reconocer eficacia al acuerdo privado.

Ahora bien, ello exige que el pacto deje absolutamente claro que:

- la eficacia nace desde su firma;
- no queda sometido a una condición suspensiva;
- la conciliación posterior constituye únicamente una formalización.

C) ¿Por qué no aprecia contradicción entre ambas sentencias?

Aunque ambos procedimientos afectaban a despidos de trabajadores de Leroy Merlin con acuerdos prácticamente idénticos, el Tribunal aprecia diferencias relevantes.

En el supuesto ahora enjuiciado observa:

- la firma del acuerdo el mismo día del despido;
- una indemnización notablemente inferior a la legal;
- ausencia de un verdadero periodo de reflexión;
- sobre todo, una redacción ambigua, pues unas cláusulas atribuían eficacia inmediata al pacto mientras otras parecían supeditarla a la conformidad del trabajador en la conciliación administrativa.

Esa falta de claridad justifica que el TSJ entendiera que el acuerdo no había llegado a desplegar efectos liberatorios.

Por el contrario, en la sentencia de contraste el acuerdo aparecía redactado de forma mucho más clara, atribuyendo eficacia inmediata al pacto con independencia de lo que posteriormente ocurriera en el CMAC. Esa diferencia impide apreciar la identidad sustancial exigida para la unificación de doctrina.

Artículos

Artículo 3.5 del Estatuto de los Trabajadores

Se analiza porque limita la renuncia de derechos laborales, obligando a comprobar que el acuerdo constituye una auténtica transacción y no una renuncia prohibida.

Artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores

Resulta relevante para valorar la diferencia entre la indemnización legal por despido improcedente y la cuantía pactada en el acuerdo.

Artículo 219 LRJS

Es el precepto decisivo del recurso, pues regula el requisito de contradicción necesario para la casación unificadora.

Artículo 224 LRJS

Se aplica para examinar los requisitos formales del recurso de casación para la unificación de doctrina.

Artículos 1809, 1815 y 1816 del Código Civil

Constituyen la base jurídica de la transacción:

- definen su naturaleza;
- exigen que el objeto esté suficientemente determinado;
- atribuyen al acuerdo fuerza de cosa juzgada entre las partes.

Artículos 1256, 1261, 1281, 1288 y 1289 del Código Civil

Se utilizan para interpretar el alcance del acuerdo, comprobar la existencia de consentimiento válido y resolver las dudas interpretativas conforme a la verdadera voluntad contractual.

Jurisprudencia citada

La sentencia realiza una amplia recopilación de la doctrina previa sobre finiquitos y acuerdos transaccionales, destacando especialmente:

STS 8 de julio de 2013 (rcud 1657/2012) y STS 10 de julio de 2013 (rcud 1480/2012): niegan eficacia transaccional al simple finiquito firmado tras un despido cuando no existe una auténtica negociación.

STS 26 de febrero de 2013 (rcud 4347/2011): rechaza eficacia liberatoria al finiquito posterior al despido disciplinario sin concesiones recíprocas.

STS 22 de enero de 2013 (rcud 1643/2012): exige un verdadero acuerdo transaccional.

STS 11 de mayo de 2017 (rcud 1495/2015): sistematiza los requisitos de eficacia extintiva del finiquito y sirve de base a la síntesis realizada en esta resolución.

ATS de 13 de julio de 2022 (rcud 3404/2021): inadmitió un supuesto muy similar por la misma **falta de contradicción.**

Sentencia

BASE REGULADORA DE UNA ITP

PLUS DE TRANSPORTE. El Tribunal Supremo fija doctrina: el plus de transporte debe integrar la base de cotización para calcular la base reguladora de la incapacidad permanente derivada de accidente de trabajo cuando haya cotizado por dicho concepto.

La Sala Cuarta unifica doctrina y establece que el plus de transporte cotizado forma parte de la base reguladora de la pensión de incapacidad permanente derivada de accidente de trabajo.

Fecha: 10/06/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia TS de 10/06/2026

SÍNTESIS: El Tribunal Supremo unifica doctrina y establece que el **plus de transporte debe computarse en las bases de cotización para calcular la base reguladora de la pensión de incapacidad permanente derivada de accidente de trabajo, siempre que dicho concepto haya cotizado a la Seguridad Social.** La Sala concluye que prevalece el artículo 147 de la LGSS sobre el Reglamento de Accidentes de Trabajo de 1956, cuyas previsiones sobre la exclusión del plus de transporte han quedado sobrevenidamente inaplicables por el principio de jerarquía normativa. En consecuencia, estima el recurso del trabajador y restablece la base reguladora inicialmente reconocida por el INSS.

ANTECEDENTES Y HECHOS QUE TRAEN CAUSA AL ASUNTO

- El trabajador, que prestaba servicios como albañil, sufrió un accidente de trabajo el 6 de noviembre de 2019 al caer desde un andamio, resultando con múltiples fracturas y secuelas que motivaron el reconocimiento por el INSS de una incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo, con efectos de 10 de junio de 2021. Inicialmente, el INSS fijó una base reguladora de 1.632,77 euros mensuales.
- **Posteriormente:**
  - El trabajador impugnó la resolución solicitando un grado superior de incapacidad y defendiendo el mantenimiento de la base reguladora reconocida por el INSS.
  - La Mutua Mutual Midat Cyclops, responsable del pago de la prestación, formuló demanda interesando que la base reguladora se redujera hasta 1.543,90 euros, al entender que el plus de transporte no debía computarse en las bases de cotización utilizadas para su cálculo.
- El Juzgado de lo Social nº 10 de Valencia desestimó la demanda del trabajador y estimó la de la Mutua, fijando la base reguladora en 1.543,90 euros.
- El Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana confirmó dicha resolución, **considerando que el plus de transporte debía excluirse**, apoyándose en la STS 153/2022.

Objeto del recurso de casación para la unificación de doctrina

El recurso planteado ante el Tribunal Supremo tenía por objeto determinar:

- Si el plus de transporte debe computarse en las bases de cotización utilizadas para calcular la base reguladora de la pensión de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo cuando la empresa ha cotizado por dicho concepto.

Como sentencia de contraste se aportó la STSJ de Madrid de 21 de septiembre de 2020, que había resuelto en sentido favorable a la inclusión del plus de transporte.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

El Tribunal Supremo:

- Estima el recurso de casación para la unificación de doctrina.

- Casa y anula la sentencia del TSJ de la Comunidad Valenciana.
- Estima el recurso de suplicación del trabajador.
- Fija la base reguladora en 1.632,77 euros mensuales, manteniendo el resto de pronunciamientos.
- No impone costas.

¿Fija doctrina?

Sí.

El Tribunal Supremo fija como doctrina que:

- **El plus de transporte debe incluirse** en las bases de cotización que sirven para calcular la base reguladora de una pensión de incapacidad permanente derivada de accidente de trabajo cuando dicho concepto forma parte de la base de cotización conforme al artículo 147 LGSS.
- Asimismo declara que las previsiones del Reglamento de Accidentes de Trabajo de 1956 que excluían automáticamente el plus de transporte han quedado desplazadas por la legislación posterior, al ser incompatibles con la regulación legal vigente.

Fundamentos jurídicos de la decisión

El Tribunal Supremo desarrolla una argumentación especialmente relevante desde el punto de vista de la evolución normativa.

A) La STS 153/2022 no resolvía esta cuestión

La sentencia recurrida se apoyaba casi exclusivamente en la STS 153/2022.

El Supremo aclara que dicha resolución no trataba sobre el plus de transporte, sino sobre otra controversia relativa al método de cálculo de la base reguladora, por lo que no constituía precedente aplicable al presente litigio.

B) El artículo 147 LGSS ha sustituido el antiguo régimen reglamentario

El núcleo de la sentencia reside en determinar qué norma debe aplicarse.

El Tribunal realiza un recorrido histórico:

- Reglamento de Accidentes de Trabajo de 1956.
- LGSS de 1966.
- LGSS de 1974.
- LGSS de 1994.
- LGSS vigente de 2015.

Durante la vigencia del Reglamento de 1956 el plus de transporte se excluía expresamente.

Sin embargo, **desde la LGSS de 1994, el legislador modifica completamente el sistema**.

Actualmente:

- **la ley no excluye genéricamente el plus de transporte**;
- únicamente quedan fuera de la base de cotización determinados gastos reales de locomoción vinculados a desplazamientos fuera del centro habitual de trabajo y debidamente justificados.

C) Aplicación del principio de jerarquía normativa

El Tribunal afirma que el Reglamento de 1956 no ha sido formalmente derogado, **pero sí ha quedado sobrevenidamente inaplicable** en aquellos aspectos incompatibles con una norma posterior con rango legal.

Por tanto:

- prevalece la regulación del artículo 147 LGSS;
- el reglamento antiguo no puede excluir conceptos que la ley no excluye.

D) El plus de transporte integra la base reguladora cuando forma parte de la base de cotización

La Sala concluye que:

- si el plus de transporte ha cotizado a la Seguridad Social;

- y no responde a gastos de locomoción excluidos legalmente,

debe formar parte de la base de cotización y, en consecuencia, incorporarse al cálculo de la base reguladora de la incapacidad permanente derivada de accidente de trabajo.

Artículos
Artículo 147 de la Ley General de la Seguridad Social
Es el precepto esencial de la sentencia.
Determina qué conceptos integran la base de cotización y cuáles quedan excluidos. El Tribunal interpreta que el plus de transporte no está excluido con carácter general, sino únicamente los gastos de locomoción expresamente previstos en la ley.
Artículo 23 del Real Decreto 2064/1995, Reglamento General sobre Cotización
Desarrolla el artículo 147 LGSS y concreta qué gastos de locomoción pueden excluirse de la base de cotización, reforzando la interpretación de que únicamente quedan fuera determinados gastos justificados por desplazamientos.
Artículo 9.3 de la Constitución Española
Sirve para fundamentar el principio de jerarquía normativa, que impide aplicar un reglamento cuando contradice una ley posterior.
Artículo 6 de la Ley Orgánica del Poder Judicial
Impone a jueces y tribunales la obligación de no aplicar reglamentos contrarios a la ley.
Artículo 128 de la Ley 39/2015, del Procedimiento Administrativo Común
Refuerza que los reglamentos no pueden vulnerar normas con rango legal, apoyando la inaplicación parcial del Reglamento de Accidentes de Trabajo de 1956.
Artículo 219 LRJS
Regula los requisitos del recurso de casación para la unificación de doctrina y permite apreciar la contradicción entre la sentencia recurrida y la sentencia de contraste.
Artículo 235.1 LRJS
Justifica la ausencia de condena en costas.

Actualidad del Poder Judicial

INTROMISIÓN ILEGÍTIMA EN LA INTIMIDAD

NULIDAD DEL DESPIDO. El TSJ de Canarias anula el despido de una empleada de supermercado "penalizada" por sufrir esclerosis

La Sala de lo Social aprecia grave vulneración de derechos de la trabajadora y deduce testimonio a la Inspección de Trabajo para que lleve a cabo "las actuaciones que considere oportunas" contra la empresa. El Tribunal anula las pruebas aportadas por detectives privados y concluye que hubo una intromisión ilegítima en la intimidad de la afectada y que sus datos médicos fueron objeto de uso indebido

Fecha: 26/06/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia del TSJ de Canarias de 16/06/2026

El Tribunal Superior de Justicia de Canarias (TSJC) ha confirmado la nulidad del despido disciplinario de una trabajadora de una cadena de supermercados "penalizada con la extinción contractual" por verse afectada por una "grave enfermedad" (esclerosis múltiple progresiva), y ha acordado deducir testimonio de la sentencia a la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, ante "la gravedad" de la vulneración de derechos de la trabajadora por parte de la empresa, y para que "lleven a cabo las actuaciones que consideren oportunas".

La Sala de lo Social del TSJC en su sede de Las Palmas ha ratificado tanto la readmisión en el puesto de trabajo de la afectada como la condena a la empresa al pago de 15.000 euros en concepto de daño moral derivado de vulneración de derechos fundamentales. También impone a la cadena -Mercadona S.A.- las costas del recurso, fijando su cuantía en 800 euros.

La sentencia desestima íntegramente el recurso de Mercadona y avala el fallo previo de instancia, que apreció discriminación por enfermedad, intromisión ilegítima en la intimidad y uso indebido de datos de salud de la trabajadora durante su proceso de incapacidad temporal.

La resolución parte del hecho probado de que la trabajadora, que prestaba servicios desde 2017 en un centro de Mercadona en Fuerteventura, había sido diagnosticada de esclerosis múltiple progresiva en 2021 y su puesto ya había tenido que ser adaptado para evitar manipulación de cargas y posturas forzadas.

En junio de 2025, relata, un informe neurológico incorporado al procedimiento describía una "esclerosis múltiple primaria progresiva, enfermedad discapacitante y progresiva" y aconsejaba "evitar sobrecarga física y mantener bipedestación prolongada sin los descansos oportunos".

Pese a ello, la empresa activó durante la baja un seguimiento continuado por parte de su servicio médico y, más adelante, encargó una investigación a detectives privados que culminó en el despido de la empleada en septiembre de 2025 por supuesta simulación de enfermedad y realización de actividades incompatibles con su recuperación.

Límites constitucionales

La Sala no acepta ese relato. Al contrario, considera que la actuación empresarial traspasó "los límites constitucionales que preserva el artículo 18 de la Constitución Españolas" y respalda la conclusión de la magistrada de instancia de que la colaboración exigible con el servicio médico de empresa se vio "exacerbada", de forma "especialmente intensa" desde el inicio de la incapacidad temporal.

La sentencia subraya como hechos particularmente graves que la médica de empresa acompañara a la trabajadora a una consulta de neurología en el hospital público, sin que esa iniciativa partiera de la propia paciente, y que incluso planteara una reunión "a tres bandas" con un coordinador de la empresa "para que la conozca y comentar tu situación".

Para el tribunal, "no se alcanzan a comprender las razones de tal acompañamiento personalizado" ni tampoco las de esa propuesta de reunión, y ambas actuaciones evidencian "un actuar no solo poco profesional por parte de la especialista en medicina del trabajo sino, también, contrario al principio de confidencialidad y a la obligación de protección de datos sensibles".

La Sala comparte la convicción de que existió una cesión de datos médicos reservados desde el servicio de prevención hacia la empresa, al menos en lo relativo a una cita de reconocimiento celebrada el 31 de julio de 2025 en un centro distinto del habitual de trabajo de la empleada.

La sentencia considera altamente significativo que el detective contratado por Mercadona se personara justo allí y a esa hora. "Se suscitan muchas dudas en torno a las razones por las que el detective privado inicia el seguimiento de la trabajadora a las 11:30 h en el lugar donde había quedado con la médica de prevención", razona la Sala, en un lugar que "no se corresponde con el centro de trabajo de la operaria". De ahí que valide la conclusión de instancia sobre "el traslado de información a la empresa por parte del servicio de prevención".

A partir de ese razonamiento, el Tribunal declara correctamente expulsada del proceso la prueba de detectives.

El informe, dice la resolución, fue elaborado a partir de "la transmisión de información y tratamiento de datos absolutamente confidencial que afectaba a la salud de la trabajadora", de modo que su obtención vulneró el derecho a la intimidad y a la protección de datos sensibles.

La sentencia es tajante al afirmar que el detective acudió a vigilar a la empleada "a un centro de trabajo ajeno y a una hora, a la que había quedado la trabajadora privadamente con la médica del servicio de prevención", por lo que "solo puede concluirse que ha existido una filtración de datos". Esa "participación en la obtención de información ilícita" arrastra la nulidad de la prueba.

Pero incluso al margen de esa ilicitud, la Sala añade, a modo de consideración adicional, que tampoco del contenido del seguimiento se desprende fraude alguno. "No toda actividad desarrollada durante la situación de incapacidad temporal puede calificarse como conducta desleal sancionable con el despido", recuerda el tribunal, que insiste en que solo lo sería aquella que perturbe la curación o revele simulación.

En este caso, concluye, "no concurre actuar reprochable alguno a la trabajadora", mientras que la empresa "incurre en diversos incumplimientos legales y constitucionales ya descritos, con la única pretensión de penalizar con la extinción contractual a la trabajadora que ha tenido la mala suerte de enfermar y verse afectada por una grave enfermedad".

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

CATALUNYA. HOSTELERIA. Resolució EMT/2018/2026, de 18 de juny, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acta de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu interprovincial del sector de la indústria d'hostaleria i turisme de Catalunya (codi de conveni núm. 79000275011992). (DOGC 29/06/2026)

MADRID. LIMPIEZA PÚBLICA. Resolución de 2 de junio 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 Limpieza Publica Viaria Madrid-Capital, suscrito por la organización empresarial Asociación de Empresas de Limpieza Pública (ASELIP) y por la representación sindical Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Federación de Comisiones Obreras del Hábitat de Madrid (Código número 28002595011982). (BOCM 27/06/2026)

MADRID. COMERCIO VARIO. Resolución de 2 de junio 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 Comercio Vario (Código número 28000805011982). (BOCM 27/06/2026)

CÁDIZ. INDUSTRIA ALMADRABERA. Convenio colectivo para la industria almadrabera de barbate, tarifa y todos los centros de trabajo de la provincia de cádiz, 2026-2027 (BOPC 29/06/2026)

CÁDIZ. CONSTRUCCIÓN. Inscripción del Acuerdo de Mediación entre la Federación de Agrupaciones de Empresarios de la Construcción de la provincia de Cádiz y la representación de los trabajadores. (BOPC 30/06/2026)

LLEIDA. TRACCIÓ MECÀNICA. Conveni col·lectiu de treball de tracció mecànica de mercaderies de la província de Lleida per al període 1 de gener de 2026 al 31 de desembre de 2027 (codi de conveni núm. 25000355011994). (BOPC 29/06/2026)