ÍNDICE

Boletines oficiales

Estado
15.09.2026

CONDICIONES LABORALES. Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, por el que se transpone la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. pág. 3

Norma en tramitación

RELACIÓN ESPECIAL DE LAS PERSONAS ARTISTAS.

INTELIGENCIA ARTIFICIAL. Se somete al trámite de audiencia e información pública el Proyecto de anteproyecto de Ley orgánica por la que se regula el uso de la inteligencia artificial generativa en el marco de la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales pág. 5

Actualidad del Poder Judicial

MEDIDAS DE REFUERZO.

ÓRGANOS DE LO SOCIAL. El CGPJ identificará los órganos de lo Social con mayor pendencia o retraso en los señalamientos para estudiar posibles medidas de refuerzo pág. 6

Un informe del Servicio de Inspección señala que los tiempos de respuesta de las Secciones de lo Social de los Tribunales de Instancia se han incrementado en el primer trimestre de 2026

Congreso de los Diputados

CONVALIDACIÓN

APOYO A CEUTA. El Congreso convalida el real decreto-ley con medidas urgentes de carácter social y económico de apoyo a Ceuta pág. 7

Sentencia

SUBROGACIÓN DE LA PLANTILLA

REVERSIÓN SERVICIOS MUNICIPALES EXTERNALIZADOS. La reversión municipal de la limpieza viaria sin asumir la plantilla no obliga a subrogar: la pérdida de la contrata exige tramitar el cese como despido objetivo. Existe voto particular

El TSJ del País Vasco descarta la subrogación del personal de la contratista cuando el Ayuntamiento recupera el servicio de limpieza viaria con medios y plantilla propios, y confirma que la empresa saliente debió articular la pérdida de la contrata mediante un despido objetivo sujeto a las formalidades legales. pág. 9

ACCIDENTE, ENFERMEDAD GRAVE, HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN SIN HOSPITALIZACIÓN

PERMISO DE 5 DÍAS. La empresa no puede exigir una justificación diaria para mantener el permiso retribuido de cinco días por hospitalización o enfermedad grave de un familiar.

El TSJ del País Vasco anula la práctica empresarial que condicionaba cada jornada de disfrute del permiso a acreditar la continuidad del hecho causante y rechaza que la empresa pueda controlar diariamente la necesidad de cuidado familiar. pág. 12

CONCURRENCIA ENTRE CONVENIOS SECTORIALES Y DE EMPRESA

CONVENIO. PREVALENCIA. Convenio sectorial o de empresa: el Supremo precisa cuál prevalece cuando la unidad de negociación sectorial sigue viva

El Alto Tribunal establece que la prioridad entre convenios no depende únicamente de su fecha, sino de la pervivencia de la unidad de negociación, y limita la preferencia del convenio de empresa a las materias previstas en el artículo 84.2 ET.

pág. 15

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

pág. 19

Boletines oficiales

Estatal
15.09.2026

CONDICIONES LABORALES. Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, por el que se transpone la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

1. Objeto de la norma

El Real Decreto tiene por objeto **desarrollar el artículo 8.5 del Estatuto de los Trabajadores**, reforzando el derecho de las personas trabajadoras a recibir información sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral.

La finalidad última es **garantizar una mayor transparencia y previsibilidad de las condiciones de trabajo** e incorporar parcialmente al ordenamiento español la Directiva (UE) 2019/1152.

La norma sustituye íntegramente al Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, que queda expresamente derogado.

2. ¿Qué regula?

La principal novedad consiste en **una ampliación muy significativa de la información que las empresas deben proporcionar por escrito a las personas trabajadoras**. Con carácter general, esta información deberá facilitarse antes del inicio de la relación laboral, salvo que ya conste en el contrato escrito.

Entre los extremos que deben comunicarse se encuentran la identidad de las partes;

> fecha de inicio y, en contratos temporales, duración prevista y causa de temporalidad; centro y lugar de trabajo; funciones, categoría o grupo profesional; salario fijo y variable y sus métodos de cálculo; jornada, turnos, horas extraordinarias, vacaciones y distribución irregular; período de prueba; formación; convenio colectivo aplicable; procedimiento de extinción y preavisos; sistema de cobertura de Seguridad Social y planes de pensiones; así como los procedimientos aplicables a determinadas modificaciones de las condiciones de trabajo.

Resulta especialmente relevante la nueva obligación de informar **sobre la existencia de sistemas algorítmicos o automatizados** de toma de decisiones cuando intervengan en decisiones relativas a las condiciones laborales. La información deberá comprender las pautas, criterios y reglas de funcionamiento cuando estos sistemas se utilicen, entre otros ámbitos, para determinar o modificar la jornada, asignar tareas, fijar salarios, decidir la progresión profesional, determinar el lugar de trabajo o extinguir el contrato.

Asimismo, deberá informarse sobre el **plan de igualdad**, las políticas empresariales de conciliación cuando desarrollen los mínimos legales, el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo y, cuando proceda, las medidas y recursos implantados para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

En los supuestos de **prestación habitual de servicios en el extranjero** se establece información adicional específica sobre país de destino, duración, moneda del salario, retribuciones y compensaciones, repatriación y, en determinados desplazamientos dentro de la UE/EEE, condiciones laborales del Estado de acogida.

La norma regula también **cómo y cuándo debe facilitarse la información**. Puede entregarse en papel o electrónicamente, siempre que sea accesible, almacenable e imprimible y la empresa conserve prueba de su transmisión o recepción. Las modificaciones deberán comunicarse lo antes posible y, como máximo, el día en que produzcan efectos.

Por otra parte, se introduce una regulación específica de los **contratos de trabajo de pescadores y de la gente de mar**, estableciendo su obligatoria formalización por escrito y detallando el contenido mínimo que deben incorporar.

Para las relaciones laborales ya existentes cuando entre en vigor el Real Decreto, la nueva información no deberá entregarse automáticamente en todos los casos: la persona trabajadora podrá solicitarla y la empresa deberá

proporcionársela, si no obra ya en su poder, en el plazo de treinta días hábiles desde la recepción de la solicitud. Las modificaciones posteriores a la entrada en vigor sí deberán comunicarse conforme a las nuevas reglas.

Finalmente, el Ministerio de Trabajo y Economía Social, a través del SEPE, deberá poner a disposición de empresas y trabajadores, en un máximo de veinte días desde la publicación, un modelo de documento informativo, además de modelos específicos de contrato para pescadores y gente de mar. La inexistencia temporal de estos modelos no suspende las obligaciones empresariales.

3. ¿A quién va dirigida?

La norma tiene un ámbito de aplicación muy amplio: se aplica, con carácter general, a las empresas y personas trabajadoras comprendidas en el **artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores**.

No obstante, las obligaciones generales de información del capítulo II se aplican únicamente a las relaciones laborales de **duración superior a cuatro semanas**.

Se contemplan además regímenes específicos para los pescadores que trabajen a bordo de buques pesqueros españoles y para la gente de mar que preste servicios en buques abanderados en España o sometidos a plena jurisdicción española, en ambos casos con independencia de la duración del contrato.

También alcanza a las relaciones laborales especiales, en los términos previstos por su normativa específica, y al personal empleado público, teniendo en cuenta las peculiaridades establecidas en su legislación propia.

Desde una perspectiva práctica, la norma resulta especialmente relevante para departamentos de recursos humanos, asesorías laborales y despachos de abogados, puesto que obliga a revisar los actuales modelos de contratación y documentación informativa utilizada en las incorporaciones de trabajadores.

4. Entrada en vigor

La disposición final cuarta establece que el Real Decreto **entra en vigor a los veinte días de su publicación en el BOE**. Al haberse publicado el 15 de septiembre de 2026, su entrada en vigor se producirá el **5 de octubre de 2026**.

Norma en tramitación

RELACIÓN ESPECIAL DE LAS PERSONAS ARTISTAS.

INTELIGENCIA ARTIFICIAL. Se somete al trámite de audiencia e información pública el Proyecto de anteproyecto de Ley orgánica por la que se regula el uso de la inteligencia artificial generativa en el marco de la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales

Fecha: 17/09/2026 Fuente: web del Ministerio Enlace: **Texto del Proyecto**

Situación que regula:

Se regula el tratamiento de la inteligencia artificial generativa en el marco de la relación especial de trabajo de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales.

Objetivos que se persigue:

- Completar el marco regulador previsto en el Real Decreto 607/2026, de 22 de julio, por el que se regula la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad, con el objeto de regular el tratamiento de la inteligencia artificial generativa para la obtención de contenidos en el marco del contrato artístico.

- Mejorar los derechos laborales de las personas trabajadoras artistas, incorporando remisiones a la negociación colectiva en el desarrollo de la concreción y la propia regulación de las condiciones de trabajo en ámbitos más concretos.

Regulación:

La norma contiene dos artículos, dos disposiciones adicionales y cuatro disposiciones finales.

El **artículo 1** define el objeto y ámbito de aplicación de la norma; mientras que el **artículo 2** incorpora la regulación del **uso de la inteligencia artificial generativa en el contrato de trabajo artístico para la creación de contenidos con relación a la imagen, la voz o los resultados de la actividad contratada a la persona artista**.

La **disposición adicional primera** prevé la creación de una comisión de trabajo, entendida como grupo de trabajo de carácter técnico, para el análisis y seguimiento de los resultados de la normativa de inteligencia artificial generativa prevista en esta ley; y la **disposición adicional segunda** asegura que dicha comisión no supondrá incremento del gasto público.

La **disposición final primera** modifica el artículo 6.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para que la expiración del plazo máximo para resolver y notificar la **solicitud de autorización de intervención de las personas menores de dieciséis años** en espectáculos públicos permita entenderla desestimada por silencio administrativo. Esta modificación busca que la ausencia de una resolución expresa por parte de la autoridad laboral no tenga como resultado evitar que la autorización pueda obtenerse de forma automática sin que se haya efectuado la constatación del cumplimiento de los requisitos legalmente exigibles, lo que se entiende una garantía de la protección de los derechos de las personas menores de edad. Esta modificación del régimen habitual del silencio administrativo, por aplicación de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, debe establecerse por una norma con rango de ley o por una norma europea o internacional. En conexión con ello, la **disposición final segunda** mantiene el rango de ley ordinaria a la disposición final primera y, con ello, al artículo 6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Por último, las **disposiciones finales tercera y cuarta** se refieren, respectivamente, al título competencial y a las reglas de entrada en vigor, destacando la previsión de entrada en vigor diferida en el tiempo permitiendo adecuados periodos transitorios para la adaptación de los distintos operadores del sector.

Actualidad del Poder Judicial

MEDIDAS DE REFUERZO.

ÓRGANOS DE LO SOCIAL. El CGPJ identificará los órganos de lo Social con mayor pendencia o retraso en los señalamientos para estudiar posibles medidas de refuerzo

Un informe del Servicio de Inspección señala que los tiempos de respuesta de las Secciones de lo Social de los Tribunales de Instancia se han incrementado en el primer trimestre de 2026

Fecha: 08/09/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: **Referencia**

La Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial ha acordado pedir al Servicio de Inspección que identifique los órganos de las Secciones de lo Social de los Tribunales de Instancia con mayor pendencia y/o retraso en los señalamientos por si hubiere lugar a reforzarlos siguiendo los trámites del artículo 216 bis de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

En el informe que emita, el Servicio de Inspección también deberá valorar la posible especialización de plazas judiciales de las Secciones de lo Social de los Tribunales de Instancia en ejecución -como sucede en los Tribunales de Instancia de Barcelona o Valencia- o en otras clases de asuntos, al amparo de lo dispuesto en el artículo 96 LOPJ, teniendo en cuenta las plazas de nueva creación y su entrada en funcionamiento previstas en el Real Decreto 559/2026. Este real decreto incluye 46 plazas en Secciones de lo Social de Tribunales de Instancia -lo que supone un incremente del 11,5 % respecto al número actual- que entrarán en funcionamiento a lo largo de 2027.

La Comisión Permanente ha aprobado este acuerdo a la vista de un primer informe del Servicio de Inspección que señala que los tiempos de respuesta en estos órganos se han incrementado ligeramente comparando el primer trimestre de 2025 y el de 2026, pasando de 13 a 16,2 meses en los órganos sin ejecución y de 10,8 a 13,3 meses en las plazas con ejecución.

El Servicio de Inspección señala también la situación de las Secciones de lo Social de los Tribunales de Instancia a nivel nacional y en su conjunto está fuertemente condicionada por la elevada carga de trabajo. Solo en el primer trimestre de 2026 el número de asuntos ingresados ha ascendido a 98.002, lo que supone un 149 % del indicador de entrada fijado por el CGPJ.

Congreso de los Diputados

CONVALIDACIÓN

APOYO A CEUTA. El Congreso convalida el real decreto-ley con medidas urgentes de carácter social y económico de apoyo a Ceuta

Fecha: 16/09/2026 Fuente: web del Congreso de los Diputados Enlace: **Nota**

El Pleno del Congreso ha convalidado este miércoles el Real Decreto-ley 22/2026, de 1 de septiembre, por el que se aprueban medidas urgentes de carácter social y económico de apoyo a la ciudad de Ceuta por 304 votos a favor, 33 en contra y 7abstenciones. Además, el Pleno ha acordado su tramitación como proyecto de ley por el procedimiento de urgencia.

Según la exposición de motivos, "la entrada irregular de personas migrantes en la ciudad de Ceuta los días 30 y 31 de julio generó una situación sin precedentes en el funcionamiento ordinario de sus administraciones públicas y sus servicios esenciales, así como en la vida de la ciudadanía". Por ello, mediante esta norma se ponen en marcha medidas económicas dirigidas a empresas y trabajadores autónomos, personal sanitario, fuerzas y cuerpos de seguridad, defensa, educación y administración de justicia, así como "dispositivos de atención a las personas menores de edad extranjeras no acompañadas".

Este real decreto-ley se estructura en tres capítulos con 40 artículos, una disposición adicional, una disposición transitoria y tres disposiciones finales.

Ayudas para autónomos y empresas

El capítulo I recoge medidas tributarias y ayudas directas destinadas a los sectores más afectados. Entre ellas, se establece una ayuda única de 5.000 euros para trabajadores autónomos y ayudas de entre 10.000 y 150.000 euros para empresas, en función del importe neto de su cifra de negocios. Asimismo, para 2026 se eleva al 10 % el porcentaje aplicable a las provisiones y gastos de difícil justificación en el método de estimación directa simplificada del IRPF y la reducción del rendimiento neto de módulos para determinadas actividades desarrolladas en Ceuta. En el Impuesto sobre Sociedades, se incrementa del 50 al 60 % la bonificación aplicable a determinadas rentas obtenidas en Ceuta o Melilla.

También se incluyen ayudas para la Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Ceuta, así como un millón de euros para ICEX y otro millón para Turespaña. Además, contempla una línea de avales de hasta 50 millones de euros para facilitar nueva financiación a empresas y autónomos y dos millones de euros para reforzar la financiación del tejido empresarial mediante una sociedad de garantía recíproca.

Medidas de atención y acogida

Por su parte, el Capítulo II establece medidas extraordinarias para reforzar la atención y acogida, así como la capacidad de respuesta de las administraciones y los servicios públicos ante la presión migratoria. Entre ellas, se contempla el refuerzo de la Oficina de Extranjería, la Policía Nacional, la Guardia Civil y los servicios de protección internacional, junto con recursos destinados a la atención humanitaria y a la protección de los menores extranjeros no acompañados. Además, recoge ayudas para Save the Children y ACNUR para reforzar la protección y asistencia de menores y personas refugiadas, "contribuyendo a aliviar la presión sobre los servicios de la ciudad y a garantizar una respuesta coordinada y eficaz".

Por último, el Capítulo III incorpora medidas de apoyo al empleo y a la Seguridad Social, facilitando los ERTE por fuerza mayor para las empresas afectadas por la crisis y estableciendo una exoneración del 100% de las cotizaciones empresariales durante los ERTE. Asimismo, contempla bonificaciones del 75% de las cotizaciones para autónomos y empresas de determinados sectores; 650.000 euros para programas de formación de trabajadores; una prestación extraordinaria por cese de actividad para autónomos, equivalente al 70% de la base reguladora; y el aplazamiento extraordinario de las cotizaciones a la Seguridad Social.

Tramitación parlamentaria

El real decreto-ley fue aprobado por el Consejo de Ministros el 1 de septiembre y entró en vigor el 3 de septiembre, al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. De acuerdo con el artículo 86.2 de la Constitución, esta norma de extraordinaria y urgente necesidad debe ser sometida a debate de convalidación o derogación por la Cámara Baja en los treinta días siguientes a su promulgación.

Sentencia

SUBROGACIÓN DE LA PLANTILLA

REVERSIÓN SERVICIOS MUNICIPALES EXTERNALIZADOS. La reversión municipal de la limpieza viaria sin asumir la plantilla no obliga a subrogar: la pérdida de la contrata exige tramitar el cese como despido objetivo. Existe voto particular

El TSJ del País Vasco descarta la subrogación del personal de la contratista cuando el Ayuntamiento recupera el servicio de limpieza viaria con medios y plantilla propios, y confirma que la empresa saliente debió articular la pérdida de la contrata mediante un despido objetivo sujeto a las formalidades legales.

Fecha: 16/03/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: **Sentencia del TSJ del País Vasco de 16/03/2026**

SÍNTESIS: El TSJ del País Vasco, en sentencia de 16 de marzo de 2026, confirma la improcedencia del despido de un trabajador de la empresa adjudicataria del servicio de limpieza viaria de Oyón tras decidir el Ayuntamiento asumir directamente su gestión. El consistorio pasó a prestar el servicio con **personal municipal, contrataciones temporales y medios materiales propios,** sin asumir trabajadores ni maquinaria de la contratista saliente.

La Sala descarta que exista **sucesión de empresa del artículo 44 ET y también que el artículo 130.3 LCSP obligue al Ayuntamiento a subrogar al trabajador** por aplicación del convenio colectivo, al no estar la Administración vinculada por un convenio en cuya negociación no participó ni está comprendida en su ámbito funcional.

En consecuencia, la relación laboral continuaba siendo responsabilidad de **TRAECO**. La pérdida de la contrata constituía una **causa productiva** que podía justificar un despido objetivo, pero la empresa debía cumplir las exigencias formales legalmente establecidas. Al limitarse a comunicar el cese dando por supuesta una subrogación municipal que no se produjo, el despido fue declarado **improcedente**, quedando absuelto el Ayuntamiento.

La sentencia contiene un **voto particular,** que sostiene la interpretación contraria: el artículo 130.3 LCSP obligaría al Ayuntamiento a subrogarse cuando el convenio aplicable al sector establece dicha obligación, aunque la Administración no hubiera participado en su negociación.

ANTECEDENTES Y HECHOS

- El trabajador prestaba servicios en la limpieza viaria de Oyón desde el **5 de febrero de** 2020, con categoría de peón especialista. Inicialmente fue contratado por FCC Medio Ambiente, anterior adjudicataria del servicio. Desde noviembre de 2020 trabajaba a jornada completa.
- El **20 de julio de 2021**, al pasar la adjudicación a **TRAECO MEDIOAMBIENTAL, S.L.,** esta empresa se subrogó en los trabajadores de la anterior contratista y mantuvo sus condiciones laborales.
- La contrata de TRAECO estuvo vigente hasta el **30 de noviembre de 2024**. Los pliegos imponían a la contratista disponer de todos los medios humanos y materiales necesarios. Entre estos últimos figuraban una barredora mecánica, sopladora, carro de limpieza, equipos de baldeo, desbrozadora y otros medios. Los elementos materiales de TRAECO **no debían revertir al Ayuntamiento al terminar la contrata**.
- El **13 de noviembre de 2024**, el Pleno municipal aprobó el «Plan de prestación del servicio de limpieza viaria con gestión directa». El Ayuntamiento decidió, por tanto, no adjudicar nuevamente la actividad a otra empresa, sino **internalizarla.**
- Para ello disponía de una brigada municipal integrada por un responsable y dos oficiales de servicios múltiples y había adquirido nuevos medios propios, destacadamente una barredora CITY RANGER 3070, comprada el 19 de julio de 2024 por 162.888,69 euros. También contempló ampliar la plantilla mediante procesos selectivos y contrataciones temporales; constan dos contrataciones temporales de peones, una iniciada en agosto y otra en noviembre de 2024.
- Un elemento esencial del litigio es que el Ayuntamiento **rechazó expresamente hacerse cargo del personal de TRAECO.** Tampoco recibió de la contratista los medios materiales con los que esta venía prestando el servicio.

- Ante esta situación, TRAECO comunicó al trabajador la **extinción de su contrato con efectos de 30 de noviembre de 2024,** por finalización de la concesión y baja en la empresa.
- El trabajador interpuso demanda por despido contra TRAECO y el Ayuntamiento. El Juzgado de lo Social n.º 1 de Vitoria-Gasteiz declaró el despido **improcedente**, condenando a TRAECO a optar entre readmisión e indemnización —fijada en **8.379,81 euros**—, además de 799,01 euros por otro concepto, y **absolvió al Ayuntamiento de Oyón.**

Objeto del recurso de suplicación. TRAECO recurrió exclusivamente por motivos jurídicos. Sostuvo, esencialmente, dos infracciones:

1. **Artículo 130.3 LCSP**: defendía que, al recuperar directamente el Ayuntamiento un servicio previamente externalizado, debía subrogarse en los trabajadores porque existía una obligación convencional de subrogación.
2. **Artículo 53.1 ET:** sostenía que no había efectuado un despido objetivo, sino que simplemente había comunicado al trabajador el cambio de empleador derivado de la subrogación que, a su juicio, correspondía al Ayuntamiento.

FALLO DEL TRIBUNAL

El TSJ del País Vasco **desestima íntegramente el recurso de TRAECO** y confirma la sentencia del Juzgado de lo Social.

En consecuencia:

- el despido del trabajador sigue siendo **improcedente;**
- la responsabilidad corresponde a **TRAECO MEDIOAMBIENTAL, S.L.;**
- el **Ayuntamiento de Oyón-Oion queda absuelto;**
- TRAECO debe optar entre readmisión e indemnización en los términos establecidos por la sentencia de instancia;

La sentencia no era firme al dictarse y advertía de la posibilidad de interponer recurso de casación para la unificación de doctrina.

Fundamentación jurídica

A. La recuperación municipal del servicio no determina automáticamente la subrogación

La cuestión central es si, al dejar de prestar TRAECO la limpieza viaria y asumirla directamente el Ayuntamiento, este último se convirtió en empleador del trabajador.

- La Sala responde negativamente.
- El artículo 130.3 LCSP dispone que, cuando una Administración decide prestar directamente un servicio anteriormente desarrollado por un operador económico, queda obligada a subrogar al personal **si así lo establece una norma legal, un convenio colectivo o un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general.**
- TRAECO invocaba precisamente esta previsión junto con el artículo 8 del convenio colectivo empresarial, que remitía a las normas sectoriales sobre subrogación.
- La Sala rechaza esa interpretación porque considera que el Ayuntamiento **no puede quedar vinculado por un convenio colectivo en cuya negociación no ha participado y en cuyo ámbito funcional no está comprendido.** La mera referencia del artículo 130.3 LCSP a los convenios colectivos no elimina, a juicio del Tribunal, las reglas sobre legitimación, representatividad y ámbito de aplicación de la negociación colectiva.

B. No existe sucesión de empresa del artículo 44 ET

La Sala aplica además la jurisprudencia del Tribunal Supremo y del TJUE relativa a la reversión de servicios de limpieza.

- Parte de que la limpieza constituye, con carácter general, una actividad **esencialmente basada en la mano de obra.** En esta clase de actividades puede existir transmisión de una entidad económica cuando el nuevo empresario se hace cargo de una parte esencial de la plantilla.
- Eso no ocurrió aquí.

- El Ayuntamiento:
  - no asumió a los trabajadores de TRAECO;
  - no recibió los medios materiales de la contratista;
  - empleó a su propia brigada municipal;
  - adquirió maquinaria propia;
  - y acudió también a contratación temporal.
- Por consiguiente, la entidad económica organizada por TRAECO para ejecutar la contrata **no mantuvo su identidad mediante su transmisión al Ayuntamiento.** No concurren así los presupuestos de una sucesión empresarial ex artículo 44 ET.
- La adquisición municipal de maquinaria nueva no altera esta conclusión: no se produjo una **transmisión de maquinaria de TRAECO al Ayuntamiento,** sino que este adquirió sus propios elementos para organizar directamente el servicio.

C. El convenio de empresa tampoco contemplaba propiamente esta reversión

- Existe otro argumento adicional. El artículo 8 del convenio aplicable hablaba de un «cambio en la titularidad» de las contratas.
- Para la Sala, eso apunta al supuesto tradicional en que **una empresa adjudicataria sustituye a otra empresa adjudicataria.**
- Aquí no hubo una nueva adjudicación ni una nueva contratista. La contrata desapareció porque el Ayuntamiento decidió recuperar el servicio y gestionarlo directamente. Por ello, la previsión convencional tampoco basta para imponer al municipio la subrogación.

D. La pérdida de la contrata era una causa productiva para TRAECO

- Descartada la subrogación, la relación laboral del trabajador **seguía vinculando a TRAECO.**
- La terminación de la contrata no extinguía automáticamente el contrato de trabajo. Para la Sala, la pérdida de la actividad contratada constituye una **causa productiva** que puede justificar una extinción objetiva, pero exige al empresario acudir al cauce legal correspondiente.
- TRAECO no lo hizo.
- Se limitó a comunicar la extinción por finalización de la concesión y baja en la empresa, partiendo de la premisa de que el Ayuntamiento debía hacerse cargo del trabajador.
- La sentencia considera que la empresa debía haber seguido los **requisitos procedimentales del despido objetivo**. Al no hacerlo, la extinción resulta improcedente. La instancia incluso había apuntado que, alternativamente, podría apreciarse un despido tácito al dejar de proporcionar trabajo al empleado sobre la base de una subrogación que nunca llegó a producirse.
- De ahí que el TSJ mantenga íntegramente la declaración de improcedencia.

Normativa aplicada

Artículo 130.3 de la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público (LCSP). Es el precepto central del litigio: regula precisamente qué sucede con la plantilla cuando una Administración recupera la gestión directa de un servicio anteriormente externalizado. La mayoría de la Sala entiende que su remisión al convenio colectivo no permite extender un convenio a una Administración que no queda comprendida en su ámbito de aplicación.

Artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores. Regula la sucesión de empresa. Es relevante para determinar si la reversión municipal transmitió al Ayuntamiento una entidad económica que mantuviera su identidad. La Sala lo descarta porque no se produjo transmisión de plantilla ni de los medios materiales de TRAECO.

Artículo 53.1 ET. Establece los requisitos formales de la extinción por causas objetivas. Resulta decisivo porque, una vez descartada la subrogación, la pérdida de la contrata constituía para TRAECO una causa productiva que debía instrumentarse mediante el procedimiento legal de extinción objetiva. Al no seguirlo, el despido es improcedente.

Artículo 82.3 ET. Regula la eficacia de los convenios colectivos estatutarios dentro de su ámbito. Sustenta el razonamiento de que el Ayuntamiento no queda automáticamente sometido a un convenio sectorial o empresarial en cuya negociación no estuvo representado y cuyo ámbito funcional no lo comprende.

Artículo 92 ET. Es invocado específicamente en el voto particular en relación con los mecanismos de adhesión a convenios colectivos. El magistrado discrepante entiende que el artículo 130.3 LCSP opera legalmente de manera semejante a una adhesión a la cláusula convencional de subrogación.

Sentencia

ACCIDENTE, ENFERMEDAD GRAVE, HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN SIN HOSPITALIZACIÓN

PERMISO DE 5 DÍAS. La empresa no puede exigir una justificación diaria para mantener el permiso retribuido de cinco días por hospitalización o enfermedad grave de un familiar.

El TSJ del País Vasco anula la práctica empresarial que condicionaba cada jornada de disfrute del permiso a acreditar la continuidad del hecho causante y rechaza que la empresa pueda controlar diariamente la necesidad de cuidado familiar.

Fecha: 14/04/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: **Sentencia del TSJ del País Vasco de 14/04/2026**

SÍNTESIS: El TSJ del País Vasco declara **nula la práctica empresarial que condicionaba cada uno de los cinco días del permiso por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica con reposo domiciliario a que el trabajador acreditase diariamente la continuidad del hecho causante.**
La Sala distingue entre la **obligación de justificar inicialmente el hecho que genera el permiso**, que sí resulta exigible, y la acreditación de su continuidad durante cada jornada de disfrute. Una vez acreditado el hecho causante, la empresa **no puede exigir nuevos justificantes día a día,** pues ni el artículo 37.3.b) ET ni el convenio colectivo establecen ese requisito.
El Tribunal destaca que el permiso está destinado a facilitar el **cuidado y atención de familiares**, necesidades que pueden subsistir aunque finalice la hospitalización y que comprenden la recuperación en el domicilio, la organización de los cuidados y la coordinación entre familiares. Someter estas circunstancias a un control empresarial diario supondría introducir una limitación no prevista legalmente e interferir en la esfera personal y familiar del trabajador.
En consecuencia, el TSJ estima el recurso del sindicato y **anula tanto la exigencia de que el hecho causante permanezca durante cada uno de los días disfrutados como la obligación de justificar a posteriori cada jornada del permiso.**

ANTECEDENTES Y HECHOS

- El litigio tiene su origen en un **conflicto colectivo** que afecta a aproximadamente 177 trabajadores de **Alstom Movilidad, S.L.U.,** adscritos al centro de trabajo de Valle de Trápaga-Trapagaran.
- El artículo 27 del convenio colectivo de empresa reconocía, reproduciendo sustancialmente el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores, un permiso retribuido de **cinco días** por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho, determinados familiares o convivientes que requieran el cuidado efectivo de la persona trabajadora.
- La controversia surge porque **la empresa remitió individualmente a los trabajadores una directriz interna** conforme a la cual los cinco días eran hábiles, pero cada uno quedaba condicionado a que el hecho o proceso causante continuase durante ese concreto día.
- En consecuencia, la empresa exigía, entre otra documentación:
  - **justificantes diarios**, o documentos que especificasen un periodo «desde/hasta», acreditativos de la continuidad del hecho causante;
  - que la documentación correspondiente al inicio del proceso **se entregase en las 24 horas siguientes**; y
  - respecto de los días posteriores no justificados desde el comienzo, que la correspondiente acreditación se aportase también dentro de las 24 horas siguientes.
- Si el trabajador no acreditaba la continuidad del proceso, la empresa entendía que **el permiso dejaba de ser válido respecto de los días no justificados.**
- El sindicato **ESK** promovió conflicto colectivo contra esta práctica. El Juzgado de lo Social n.º 5 de Bilbao, en sentencia de 16 de septiembre de 2025, **desestimó la demanda y consideró válida la actuación empresarial,** entendiendo que la exigencia estaba relacionada con la finalidad asistencial del permiso.

Objeto del recurso de suplicación.

- ESK recurrió alegando, por la vía del artículo 193.c) LRJS, infracción del **artículo 27 del convenio colectivo, artículo 37.3.b) ET y artículo 6 de la Directiva (UE) 2019/1158.** Sostuvo que el legislador concede un periodo de cinco días y que, una vez acreditado el hecho causante, no cabe exigir una acreditación individualizada de su continuidad durante cada día de disfrute.

FALLO DEL TSJ DEL PAÍS VASCO

- El TSJ **estima el recurso de suplicación de ESK y revoca la sentencia de instancia.**
- En concreto, declara **nula la práctica empresarial consistente en limitar el disfrute del permiso a los días en los que continúe acreditándose el hecho o proceso causante, así como la exigencia de justificar a posteriori cada uno de esos días**. Condena a Alstom Movilidad a estar y pasar por dicha declaración.
- La sentencia no resuelve un recurso de casación ni fija formalmente doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo. Además, **no era firme en la fecha en que fue dictada**, pues contra ella cabía recurso de casación para la unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo.

Fundamentación jurídica: por qué no cabe exigir una justificación diaria

El núcleo del razonamiento de la Sala consiste en distinguir entre **la acreditación del hecho causante**, que sí resulta exigible, y **el control empresarial diario de cómo evoluciona posteriormente la situación familiar**, que considera **improcedente.**

a) La norma reconoce cinco días sin establecer ese condicionamiento.

- El artículo 27 del convenio no contiene una limitación que permita condicionar cada uno de los días a la acreditación de que continúa la hospitalización, enfermedad grave o situación equivalente. Lo mismo sucede con el artículo 37.3.b) ET: establece literalmente un permiso de cinco días sin incorporar el requisito añadido por la empresa.
- Para el Tribunal, imponer empresarialmente una condición que ni la ley ni el convenio contemplan supone restringir el derecho reconocido.

b) Hay que justificar el hecho causante, pero no volver a justificarlo día a día.

Esta es probablemente la distinción más relevante de la sentencia. El TSJ señala que:

- «si bien debe justificarse el hecho motivador del permiso, una vez que éste queda acreditado, su desarrollo es ajeno tanto a la empresa como al control que ésta pueda efectuar de los días de disfrute».
- Por tanto, la sentencia **no elimina la obligación de acreditar que existe hospitalización, enfermedad grave, intervención quirúrgica u otro supuesto legal. Lo que rechaza** es convertir el permiso en una sucesión de cinco autorizaciones diarias sujetas a comprobación independiente.

c) El permiso protege una necesidad de cuidados más amplia que la estricta permanencia en el hospital.

- La Sala rechaza identificar el hecho causante exclusivamente con la hospitalización física. El cuidado puede continuar después del alta hospitalaria y comprender el restablecimiento o eventual empeoramiento del familiar, la reorganización de horarios, la coordinación entre familiares y otras necesidades derivadas de la situación médica.
- El Tribunal presta especial atención a la realidad actual de la asistencia sanitaria: las hospitalizaciones tienden a reducirse y una parte creciente de los cuidados y recuperación se desarrolla en el domicilio. Por ello, que termine una concreta situación hospitalaria no significa necesariamente que desaparezca inmediatamente la necesidad de asistencia familiar.

d) La organización de los cuidados pertenece a la esfera personal del trabajador.

- Una vez demostrado el acontecimiento que origina el permiso, la Sala entiende que corresponde a las personas afectadas organizar cómo se prestan los cuidados.
- Exigir que el trabajador explique o acredite ante la empresa diariamente la continuidad de esa necesidad supondría, según el TSJ, una **inmisión en su esfera personal y familiar**. La norma presume la existencia de una necesidad asistencial derivada del hecho causante y concede para ello el periodo legalmente establecido.

e) La empresa no puede añadir requisitos que el legislador no ha previsto.

- Para la Sala, imponer una justificación diaria supone partir, en cierta medida, de una presunción de posible utilización fraudulenta del permiso. El Tribunal rechaza este enfoque: no cabe restringir preventivamente un derecho legal mediante requisitos adicionales no contemplados en la norma.
- Además, vincula la interpretación del permiso con el **derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral**, por lo que considera especialmente improcedente una interpretación empresarial restrictiva.

f) Interpretación conforme a la realidad social y al Derecho de la Unión.

- La Sala recuerda la doble naturaleza —normativa y contractual— de los convenios colectivos y acude a los criterios interpretativos del Código Civil, especialmente al artículo 3.1: literalidad, contexto, realidad social y finalidad de la norma.
- Asimismo, interpreta el permiso teniendo presente la **Directiva (UE) 2019/1158 sobre conciliación de la vida familiar y profesional,** cuyo artículo 6 contempla el permiso para cuidadores.
- En suma, el razonamiento puede sintetizarse así: **se acredita la causa que da nacimiento al permiso, no la persistencia diaria de la necesidad de cuidado durante cada uno de sus cinco días.**

Normativa aplicada

Artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores. Es el precepto sustantivo central. Reconoce el permiso retribuido de cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario en los supuestos familiares y de convivencia legalmente establecidos. El TSJ considera que su literalidad no autoriza a la empresa a convertir esos cinco días en permisos diarios condicionados a una acreditación sucesiva.

Artículo 6 de la Directiva (UE) 2019/1158. Regula el permiso para cuidadores y reconoce cinco días laborables anuales, permitiendo que el ejercicio del derecho quede sujeto a una adecuada justificación conforme a la legislación o usos nacionales. La sentencia utiliza la Directiva como elemento de interpretación ligado a la finalidad de conciliación y cuidado familiar.

Artículo 3.1 del Código Civil. Establece los criterios generales de interpretación de las normas: sentido de las palabras, contexto, antecedentes, realidad social y espíritu y finalidad. Es especialmente relevante porque el TSJ atiende a la realidad actual de los cuidados sanitarios y familiares, incluido el desplazamiento de parte de la recuperación desde los hospitales hacia los domicilios.

Artículos 1281 y siguientes del Código Civil. Son invocados en relación con la interpretación de los convenios colectivos, dada su doble naturaleza normativa y contractual. La Sala los emplea conjuntamente con el artículo 3 CC para determinar el alcance del artículo 27 del convenio.

Jurisprudencia citada y precedentes relacionados

La propia sentencia recoge varios pronunciamientos relevantes. Particular importancia tiene la STSJ del País Vasco de 29 de abril de 2025 (rec. 580/2025), cuya línea interpretativa declara seguir expresamente. Según la resolución ahora analizada, aquella sentencia ya partía de que el artículo 27 del convenio de Alstom no establece una limitación específica de esta naturaleza al disfrute del permiso por enfermedad de familiar.

También cita la STS de 4 de febrero de 2026 (rec. 251/2024) respecto de la atención familiar y su conexión con el modelo tradicional de cuidados, incluida su histórica atribución predominante a las mujeres; y la STS de 4 de febrero de 2025 (rec. 4982/2023) para reforzar la dimensión constitucional de la conciliación de la vida familiar.

En materia interpretativa menciona la STS de 17 de septiembre de 2025 (rec. 5208/2023), sobre la doble naturaleza de norma y contrato del convenio colectivo; la STS de 27 de junio de 2023 (rec. 829/2020), sobre interpretación de las leyes atendiendo a literalidad y finalidad; y la STJUE de 10 de marzo de 2022, asunto C-177/20, en relación con la interpretación del Derecho de la Unión.

Sentencia

CONCURRENCIA ENTRE CONVENIOS SECTORIALES Y DE EMPRESA

CONVENIO. PREVALENCIA. Convenio sectorial o de empresa: el Supremo precisa cuál prevalece cuando la unidad de negociación sectorial sigue viva

El Alto Tribunal establece que la prioridad entre convenios no depende únicamente de su fecha, sino de la pervivencia de la unidad de negociación, y limita la preferencia del convenio de empresa a las materias previstas en el artículo 84.2 ET.

Fecha: 16/04/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: **Sentencia del TS de 16/04/2026**

SÍNTESIS: Convenio sectorial o de empresa: el Supremo precisa cuál prevalece

El Tribunal Supremo establece que, para determinar la prioridad entre un convenio sectorial y uno de empresa, **no basta con atender a cuál se firmó o publicó primero**, sino que debe analizarse si la **unidad de negociación preexistente continuaba viva.** En el caso de Financiera El Corte Inglés, considera que la negociación sectorial de establecimientos financieros de crédito se mantuvo activa, por lo que el posterior convenio de empresa no podía desplazar íntegramente al sectorial al amparo del artículo 84.1 ET.

En consecuencia, desde la entrada en vigor del convenio de empresa, ambos convenios concurren y **la prioridad del convenio empresarial queda limitada a las materias previstas en el artículo 84.2 ET.** Además, tras la reforma laboral de 2021, el convenio de empresa pierde la prioridad en materia de **cuantía del salario base y complementos salariales**, con los efectos temporales fijados en el litigio desde el 1 de julio de 2023. El Supremo también reitera que la **acción colectiva puramente declarativa para determinar el convenio aplicable no prescribe mientras la norma colectiva siga desplegando efectos,** sin perjuicio de la posible prescripción de reclamaciones económicas individuales.

ANTECEDENTES Y HECHOS

- El litigio afecta a **Financiera El Corte Inglés EFC, S.A. (FECI).** La sociedad había pertenecido al Grupo El Corte Inglés, pero **en 2014**, tras la adquisición del 51 % de su capital por Santander Consumer Finance, pasó a depender de este último grupo. Pese a ello, la empresa continuó aplicando a sus relaciones laborales el **Convenio colectivo de Grandes Almacenes de 2017.**
- En febrero de 2019, la representación de los trabajadores cuestionó que ese convenio correspondiese a la verdadera actividad de la compañía. El 12 de abril de 2019 se reclamó a la empresa la aplicación de un convenio propio de la actividad financiera y posteriormente se acudió a la Inspección de Trabajo.
- La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos dictaminó el 30 de junio de 2020 que al centro de trabajo consultado le resultaba aplicable el **Convenio colectivo de Establecimientos Financieros de Crédito.**
- Entretanto, el convenio sectorial de establecimientos financieros de crédito fue denunciado el 3 de julio de 2020 y quedó en situación de ultraactividad. A finales de 2020, FASGA —posteriormente Valorian— y FETICO propusieron negociar un convenio propio de FECI. La comisión negociadora se constituyó el **11 de enero de 2021** y la negociación terminó con la firma del **convenio colectivo de empresa el 3 de marzo de 2021,** posteriormente publicado en el BOE de 6 de mayo de 2021.
- Alternativa Sindical de Clase (ASC) promovió finalmente conflicto colectivo ante la Audiencia Nacional solicitando, en esencia, que se declarase aplicable el Convenio colectivo marco para los Establecimientos Financieros de Crédito desde el 12 de abril de 2019 y, subsidiariamente, que se reconociera que dicho convenio es el convenio sectorial correspondiente a la actividad de FECI y que, desde el 1 de julio de 2023, prevaleciese sobre el convenio de empresa en las materias en las que el actual artículo 84.2 ET ya no reconoce prioridad al convenio empresarial.
- **La Audiencia Nacional desestimó la demanda**. Consideró prescrita la primera pretensión y, respecto de las restantes, entendió que el convenio de empresa **tenía prioridad aplicativa plena conforme al artículo 84.1 ET,** al ser anterior al convenio sectorial publicado posteriormente.

Objeto del recurso de casación

ASC recurrió ante el Tribunal Supremo mediante cuatro motivos. En síntesis, planteó tres grandes cuestiones jurídicas:

1. Si la sentencia de la Audiencia Nacional había incurrido en **incongruencia omisiva o falta de fundamentación.**
2. Si la acción declarativa de conflicto colectivo dirigida a **determinar qué convenio colectivo resulta aplicable** está sometida al plazo de prescripción del artículo 59 ET.
3. Y, como cuestión central, si la concurrencia entre el convenio sectorial y el posterior convenio de empresa debía resolverse conforme al **artículo 84.1 ET** —prioridad temporal absoluta— o mediante el **artículo 84.2 ET** —prioridad limitada del convenio de empresa en determinadas materias—, así como los efectos de la reforma laboral de 2021.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

El Tribunal Supremo **estima parcialmente el recurso**, casa y anula la sentencia de la Audiencia Nacional y rechaza la excepción de prescripción.

Su pronunciamiento distingue tres periodos:

- **Del 12 de abril de 2019 al 2 de marzo de 2021:** declara aplicable a FECI el **Convenio colectivo para los Establecimientos Financieros de Crédito.**
- **Desde el 3 de marzo de 2021:** el convenio sectorial sigue siendo el convenio correspondiente a la empresa, pero debe coexistir con el convenio colectivo de empresa en aquellas materias en las que este último tenga prioridad conforme al artículo 84.2 ET.
- **Hasta el 30 de junio de 2023:** el convenio de empresa conserva prioridad en las materias que contemplaba la antigua redacción del artículo 84.2 ET, incluida la **cuantía del salario base y complementos salariales**.
- **Desde el 1 de julio de 2023:** el convenio de empresa continúa siendo prioritario en las materias actualmente previstas en el artículo 84.2 ET, **pero deja de tener prioridad en materia de cuantía del salario base y complementos salariales.** En esta materia entra en juego, por tanto, la regulación sectorial.

Doctrina que precisa el Supremo

La sentencia formula una distinción especialmente relevante:

- **No es suficiente comparar las fechas de dos concretos convenios para determinar cuál es anterior a efectos del artículo 84.1 ET; debe atenderse a las unidades de negociación en conflicto y comprobar si la unidad negocial preexistente seguía viva.**
- Cuando el convenio sectorial termina su vigencia ordinaria y es denunciado, la mera ultraactividad **no garantiza por sí sola la prohibición de concurrencia**. Sin embargo, si la **unidad de negociación sectorial permanece viva mediante una actividad negociadora real y continuada**, el ámbito continúa ocupado.
- Por ello, un convenio de empresa negociado posteriormente en ese espacio **no adquiere prioridad absoluta por el artículo 84.1 ET.** Únicamente disfruta de la **prioridad material y limitada del artículo 84.2 ET.**

FUNDAMENTOS JURÍDICOS DEL FALLO

A. La acción para determinar el convenio aplicable no prescribe

- El Supremo corrige expresamente a la Audiencia Nacional.
- La pretensión de ASC era esencialmente declarativa: determinar cuál era el convenio colectivo aplicable a la empresa. Para el Tribunal, una acción colectiva de esta naturaleza **no está sometida al plazo de prescripción del artículo 59 ET mientras la norma colectiva cuya aplicación se reclama permanezca vigente o pueda seguir produciendo efectos.**
- El Tribunal diferencia así entre la **acción declarativa colectiva**, que no prescribe en esas circunstancias, y las eventuales reclamaciones individuales de cantidades o derechos económicos derivados de la aplicación del convenio, que sí pueden quedar sometidas a sus correspondientes plazos de prescripción.

- El Supremo advierte de la consecuencia absurda que produciría la tesis contraria: transcurrido un año desde la entrada en vigor de un convenio ya no podría solicitarse judicialmente que se declarase aplicable, aunque el propio convenio siguiera vigente.

B. Entre 2019 y marzo de 2021 debía aplicarse el convenio sectorial

- La actividad de FECI entra dentro del ámbito funcional del Convenio colectivo marco para los Establecimientos Financieros de Crédito, circunstancia que no era realmente controvertida entre las partes.
- Hasta la entrada en vigor del convenio de empresa el 3 de marzo de 2021 no existía otro convenio concurrente que desplazase al sectorial. Por ello, una vez descartada la prescripción, el Supremo declara aplicable el convenio sectorial **desde el 12 de abril de 2019 hasta el 2 de marzo de 2021.**

C. La prioridad temporal debe analizarse atendiendo a la "unidad de negociación", no únicamente a cada convenio

- Este es el núcleo de la sentencia.
- La Audiencia Nacional había entendido que el convenio de empresa tenía prioridad absoluta porque fue publicado en mayo de 2021 y el nuevo convenio sectorial lo fue en octubre de ese año.
- El Supremo rechaza ese enfoque. A efectos del artículo 84.1 ET, no puede atenderse únicamente a cuál de los dos textos convencionales concretos se publicó primero.
- Debe comprobarse si existía previamente una unidad de negociación sectorial viva.
- En el sector financiero existía una sucesión continuada de convenios: convenios sectoriales para 2017-2018, 2019-2020, 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025. Para el Supremo, esa sucesión demuestra que los interlocutores sociales nunca abandonaron la unidad de negociación sectorial. Los meses transcurridos entre la denuncia de un convenio y la firma del siguiente son compatibles con el desarrollo normal de una negociación colectiva.
- En cambio, el convenio de FECI comenzó a negociarse el 11 de enero de 2021. Se introdujo, por tanto, en un espacio que ya estaba ocupado por una unidad sectorial activa.
- De ahí la conclusión fundamental:

  el convenio de empresa no puede invocar la prioridad temporal absoluta del artículo 84.1 ET frente al convenio sectorial.

D. El convenio de empresa sí conserva la prioridad limitada del artículo 84.2 ET

- Que el convenio de empresa no pueda desplazar íntegramente al sectorial no significa que carezca de eficacia.
- El artículo 84.2 ET es una **regla especial** respecto del artículo 84.1 ET y permite que un convenio empresarial posterior tenga prioridad respecto del sectorial en determinadas materias.
- Por ello, desde el 3 de marzo de 2021 ambos convenios concurren: **el sectorial constituye la referencia general y el convenio empresarial prevalece exclusivamente en las materias que el artículo 84.2 ET reserva a su prioridad aplicativa.**

E. Efectos de la reforma laboral de 2021: el salario deja de ser materia prioritaria del convenio de empresa

- La reforma introducida por el Real Decreto-ley 32/2021 eliminó de la prioridad aplicativa empresarial la **cuantía del salario base y de los complementos salariales.** La disposición transitoria sexta estableció cómo debía trasladarse esta nueva regulación a los convenios empresariales anteriores.
- El Supremo precisa su doctrina anterior: cuando la prioridad del convenio empresarial procede del artículo 84.2 ET —y no de una prioridad temporal absoluta del artículo 84.1—, el convenio queda sometido al régimen transitorio de la reforma de 2021.
- La sentencia explica que la nueva regulación material podía resultar aplicable, como máximo, desde el 30 de diciembre de 2022, mientras que el apartado tercero de la disposición transitoria concedía seis meses adicionales para adaptar formalmente el texto convencional. Sin embargo, **por congruencia con lo solicitado en la demanda,** el Supremo fija los efectos litigiosos desde el **1 de julio de 2023.**
- Consecuentemente, desde esa fecha el convenio empresarial de FECI **ya no tiene** prioridad sobre el sectorial en la cuantía del salario base y los complementos salariales.

PRECEPTOS APLICADOS

Artículo 59 ET — **Prescripción y caducidad.** Es determinante para decidir si había prescrito la pretensión sindical. El Supremo concluye que el plazo de prescripción de las acciones individuales no impide ejercitar una acción colectiva puramente declarativa para determinar el convenio aplicable mientras este continúe desplegando efectos.

Artículo 84.1 y 84.2 ET — **Concurrencia de convenios colectivos.** Es el eje de la sentencia. El apartado 1 protege al convenio anterior frente a convenios de distinto ámbito; el apartado 2 constituye la regla especial que permite al convenio de empresa posterior prevalecer únicamente en determinadas materias. El Supremo concluye que en este caso opera el **84.2 y no una prioridad absoluta empresarial basada en el 84.1**.

Artículo 86.2 y 86.3 ET — **Vigencia y ultraactividad de los convenios**. Permite analizar qué sucede cuando termina la vigencia pactada del convenio. Es esencial para distinguir entre mera ultraactividad y **pervivencia efectiva de la unidad de negociación**.

Artículo 83.2 ET. Aparece al examinar la posibilidad de estructurar mediante acuerdos interprofesionales o convenios sectoriales la negociación colectiva y las reglas de concurrencia.

Disposición transitoria sexta del Real Decreto-ley 32/2021.. Determina cuándo los convenios de empresa anteriores a la reforma deben someterse al nuevo artículo 84.2 ET. Es decisiva para que desaparezca la prioridad empresarial sobre la **cuantía del salario base y complementos salariales**.

Artículo 153 LRJS — **Conflicto colectivo.** Fundamenta la naturaleza de la acción ejercitada: un conflicto colectivo destinado a determinar la interpretación o aplicación de una norma o convenio colectivo.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. COMERCIO DE PAPEL Y ARTES GRÁFICAS. Resolución de 2 de septiembre de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo nacional del ciclo de comercio del papel y artes gráficas 2024-2026. (BOE 14/09/2026)

ESTATAL. ESTABLECIMEINTOS FINANCIEROS. Resolución de 7 de septiembre de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de establecimientos financieros de crédito. (BOE 15/09/2026)

ALMERÍA. ENVASADOS FRUTAS. Convenio colectivo provincial de trabajo de manipulado y envasado de frutas, hortalizas y flores de almería). (BOPA 16/09/2026)

ALMERÍA. SIDEROMETALÚRGICA. Convenio del sector de la industria siderometalúrgica. (BOPA 16/09/2026)

MÁLAGA. AGROPECUARIAS. Resolución de la delegada territorial de empleo, empresa y trabajo autónomo, sobre la inscripción y publicación del acuerdo parcial del convenio colectivo del sector de actividades agropecuarias. (BOPM 11/09/2026)

TARRAGONA. MATERIALS DE CONSTRUCCIÓ. Conveni col·lectiu de treball del sector de materials de la construcció de la província de Tarragona, per als anys 2026-2027. Codi conv. núm. 43001475011996). (DOGC 15/09/2026)