ÍNDICE

Boletines oficiales

ESTATAL
13/10/2026

AÑO 2027

FIESTAS LABORALES. Resolución de 8 de octubre de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se publica relación de fiestas laborales para el año 2027. pág. 3

ESTATAL
15/10/2026

REGLAMENTO

ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA. Real Decreto 824/2026, de 14 de octubre, por el que se modifica el Reglamento de asistencia jurídica gratuita, aprobado por el Real Decreto 141/2021, de 9 de marzo. pág. 3

Normas en tramitación

TRÁMITE DE AUDIENCIA

PRESTACIONES POR DESEMPLEO. Se somete al trámite de audiencia e información pública el Proyecto de Real Decreto por el que se modifican la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, el Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo y el Real Decreto 1484/2012, de 29 de octubre, sobre las aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años. pág. 5

Actualidad del Poder Judicial

COTIZACIONES SOCIALES

ERTE POR COVID. El TSJ de Canarias avala las diferencias en la exoneración de cuotas de los ERTE durante la pandemia
Una empresa acudió a la Sala alegando desigualdad en el trato a las empresas de más de 50 trabajadores frente a las de menos personal. La sentencia ratifica la legitimidad de la política de la Seguridad Social durante el Covid-19 pág. 7

SECUELAS

INCAPACIDAD PERMANENTE. El TSJ de Castilla-La Mancha concede una indemnización de más de 25.000 euros a una modista con desgaste en el pulgar
Avala la incapacidad permanente parcial concedida al considerar que existe una pérdida funcional que reduce su rendimiento en el trabajo pág. 9

Sentencia

COMPETENCIA

JURISDICCIÓN SOCIAL. La jurisdicción social es competente para resolver las reclamaciones dirigidas a que las aportaciones a la Mutualidad de la Abogacía se computen como cotizaciones al RETA a efectos de una futura pensión de jubilación.
El Tribunal Supremo determina que corresponde a la jurisdicción social conocer de la pretensión de una abogada que solicita que los periodos de aportación a la Mutualidad General de la Abogacía se reconozcan como cotizados en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), a efectos de acceder en el futuro a una pensión pública de jubilación. pág. 10

ADAPTACIÓN DE LA JORNADA
PROCESO DE NEGOCIACIÓN. El Tribunal Supremo recuerda que la empresa está obligada a negociar las solicitudes de adaptación de jornada por conciliación familiar y que la omisión de este trámite puede determinar la aceptación judicial de la medida solicitada.
El Tribunal Supremo establece que la empresa debe abrir un proceso de negociación de hasta quince días ante una solicitud de adaptación de jornada por conciliación familiar. Su omisión determina la aceptación judicial de la medida solicitada, salvo que resulte manifiestamente irrazonable o desproporcionada.
pág. 13

DISFRUTE
PERMISO DE 5 DÍAS. El Tribunal Supremo confirma que el permiso retribuido de cinco días por hospitalización o enfermedad grave puede disfrutarse varias veces al año y extenderse tras el alta hospitalaria
El permiso del artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores se reconoce por cada hecho causante, sin un límite anual de cinco días. Además, cuando deriva de una hospitalización, el alta hospitalaria no determina automáticamente su finalización si el paciente continúa necesitando cuidados y reposo domiciliario.
pág. 15

Sentencia del TJUE

DERECHOS
ACUMULACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO. El Tribunal de Justicia precisa las exigencias del Derecho de la Unión en lo que respecta a la no discriminación de los trabajadores en caso de acumulación de contratos de trabajo
Los derechos de un trabajador a tiempo completo que ejerce simultáneamente una actividad a tiempo parcial remunerada por horas deben calcularse en función del trabajo realizado y de los ingresos percibidos en el marco de ambos contratos.
pág. 19

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

pág. 21

Boletines oficiales

ESTATAL
13/10/2026

Núm. 254

AÑO 2027

FIESTAS LABORALES. Resolución de 8 de octubre de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se publica relación de fiestas laborales para el año 2027.

ESTATAL
15/10/2026

Núm. 256

REGLAMENTO

ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA. Real Decreto 824/2026, de 14 de octubre, por el que se modifica el Reglamento de asistencia jurídica gratuita, aprobado por el Real Decreto 141/2021, de 9 de marzo.

Objetivo:

El Gobierno actualiza las retribuciones de abogados y procuradores del turno de oficio e introduce nuevas compensaciones por la intervención en medios adecuados de solución de controversias (MASC).

Entra en vigor el **16 de octubre de 2026**.

Las nuevas cuantías de compensación económica **corresponden al ámbito competencial del Ministerio de Justicia.** En las comunidades autónomas con competencias transferidas en materia de Administración de Justicia resultarán aplicables los módulos económicos previstos en su normativa correspondiente.

Principales novedades

1. Nuevas compensaciones por la intervención en los MASC

Se incorporan al anexo II del Reglamento módulos específicos para compensar la intervención de abogados del turno de oficio en los medios adecuados de solución de controversias exigidos como requisito de procedibilidad por la Ley Orgánica 1/2025.

Las compensaciones se establecen en función del resultado de la negociación:

- **Con acuerdo: 125 %** de la cuantía correspondiente al procedimiento judicial.
- **Sin acuerdo:** compensación fija de 30 euros.

La reforma pretende fomentar la solución negociada de los conflictos mediante una compensación superior cuando las partes alcanzan un acuerdo.

2. Incremento de la compensación por transacciones extrajudiciales

Se eleva del 75 % al 125 % de la cuantía aplicable al procedimiento la compensación correspondiente a las transacciones extrajudiciales.

En materia laboral, también se fija una **compensación del 125** % para la conciliación previa con acuerdo.

3. Actualización de las retribuciones del turno de oficio

El nuevo anexo II establece las cuantías económicas aplicables a las actuaciones profesionales de abogados y procuradores.

Entre las cantidades fijadas para la abogacía destacan:

Actuación profesional	Compensación
Procedimiento penal de especial complejidad	600 €
Procedimiento penal general	400 €
Procedimiento abreviado	291,60 €
Juicio ordinario civil	346,53 €
Juicio verbal	218,70 €
Procedimiento de familia contencioso	291,60 €
Concurso de microempresa o persona física completo	346,53 €
Concurso de microempresa o persona física sin masa	218,70 €
Recurso contencioso-administrativo	257,04 €
Procedimiento íntegro en jurisdicción social	171,35 €
Recurso de casación	325,62 €

La norma actualiza especialmente las cuantías de los procedimientos penales generales y de especial complejidad.

4. Adaptación de la asistencia gratuita a nuevos beneficiarios

Se incorporan **compensaciones vinculadas a las actuaciones derivadas de la ampliación del derecho de asistencia jurídica gratuita** introducida por las Leyes Orgánicas 5/2024 y 1/2025.

Entre ellas destacan las actuaciones de **asistencia inmediata a víctimas de violencia de género, terrorismo, trata de seres humanos y determinados delitos contra la libertad sexual, así como a personas con discapacidad necesitadas de especial protección.**

También se adapta el régimen de compensaciones a la asistencia letrada de determinadas personas jurídicas en procedimientos penales, cuando concurran las circunstancias previstas en el artículo 2.l) de la Ley 1/1996, entre ellas determinadas situaciones de insolvencia, concurso o disolución.

5. Modificación del momento de devengo de las indemnizaciones

Se sustituye el anexo III del Reglamento para actualizar las reglas de devengo de las compensaciones económicas.

Con carácter general, se mantiene un sistema de devengo fraccionado:

- 70 % de la indemnización: cuando se acredita la correspondiente actuación procesal, en los términos establecidos para cada procedimiento.
- 30 % restante: cuando se presenta la sentencia o resolución que pone fin a la instancia.

Se establecen reglas específicas para determinadas actuaciones:

- MASC: se tramita un único expediente y se abona la compensación tras acreditar la existencia o inexistencia de acuerdo.
- Transacciones extrajudiciales: se devenga la totalidad de la indemnización con la presentación del documento correspondiente.
- Procedimientos penales con doble condición de defensa y acusación: se compensa el 100 % por la defensa y un 50 % adicional por la acusación, mediante un único expediente.

6. Derogación de la normativa anterior sobre compensaciones

Se deroga expresamente la Orden PJC/281/2025, de 21 de marzo, que regulaba los importes económicos de las actuaciones previstas en el anexo II del Reglamento de asistencia jurídica gratuita.

Normas en tramitación

TRÁMITE DE AUDIENCIA

PRESTACIONES POR DESEMPLEO. Se somete al trámite de audiencia e información pública el Proyecto de Real Decreto por el que se modifican la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, el Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo y el Real Decreto 1484/2012, de 29 de octubre, sobre las aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años.

Fecha: 05/10/2026 Fuente: web del Ministerio de Trabajo Enlace: Texto del Proyecto

Situación que se regula:

Se modifica la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo, en su artículo 34.1, sobre la capitalización de la prestación por desempleo, eliminando la suspensión de la tramitación en los supuestos en los que el trabajador o representantes de los trabajadores, hubieran impugnando el cese de la relación laboral que dio origen a la prestación, salvo en los supuestos de impugnación por causa de nulidad. Esta modificación de ley mediante real decreto está amparada por la habilitación que realiza el apartado dos de dicho artículo 34.

Se procede a la modificación del apartado 3 del artículo 4 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo, con el objeto de no computar como renta del hijo o hija aquellas cantidades que la persona progenitora custodia percibe del otro progenitor en virtud de sentencia o convenio regulador (cuya finalidad exclusiva es sufragar gastos de manutención), del mismo modo que no se consideran renta propia del menor los gastos de manutención asumidos directamente por los progenitores en situaciones de convivencia no separada. Con ello se restablece la coherencia interna del sistema y se asegura un tratamiento homogéneo y no discriminatorio.

Asimismo, **se añade un nuevo artículo 36 al Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, con el objeto de establecer el procedimiento de devolución del reintegro de las cantidades indebidamente percibidas**, en los supuestos de error de hecho o de derecho, que hubieran realizado los sujetos obligados al pago tal y como establece el artículo 26 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobada por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

Se modifican los apartados 2 y 3 del artículo 5 del Real Decreto 1484/2012, de 29 de octubre, sobre las aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años, para adecuar el real decreto al apartado séptimo de la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, modificada en el Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, de reforma y simplificación del sistema de protección asistencial por desempleo, obligando a las empresas que cumplan los requisitos establecidos legalmente a presentar la documentación para la tramitación de las aportaciones económicas.

Objetivos que se persiguen:

Por un lado, **se pretende favorecer el acceso a la capitalización de la prestación por desempleo** como instrumento de fomento del empleo por cuenta propia, eliminando obstáculos procedimentales derivados de la existencia de impugnaciones del cese de la relación laboral, sin perjuicio de los supuestos en los que resulte necesario preservar la coherencia del sistema en caso de posible readmisión.

Además, **se persigue garantizar la neutralidad y la equidad en la determinación de las responsabilidades familiares a efectos de la prestación contributiva por desempleo**, evitando efectos discriminatorios

derivados del tratamiento de las pensiones de alimentos y asegurando un tratamiento homogéneo con independencia de la forma jurídica de la manutención de los hijos e hijas.

Por otro lado, **se adapta y actualiza la normativa reguladora de las aportaciones económicas de las empresas con beneficios que realizan despidos colectivos**, ajustando el procedimiento a las modificaciones legales recientes y reforzando la claridad, eficacia y coherencia del sistema de gestión administrativa.

Actualidad del Poder Judicial

COTIZACIONES SOCIALES

ERTE POR COVID. El TSJ de Canarias avala las diferencias en la exoneración de cuotas de los ERTE durante la pandemia

Una empresa acudió a la Sala alegando desigualdad en el trato a las empresas de más de 50 trabajadores frente a las de menos personal. La sentencia ratifica la legitimidad de la política de la Seguridad Social durante el Covid-19

Fecha: 13/10/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace:

La Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (TSJC) en su sede de Las Palmas ha desestimado el recurso presentado por una empresa de catering isleña contra la Tesorería General de la Seguridad Social, y ha confirmado la denegación de la devolución de 104.081,15 euros abonados en concepto de cuotas empresariales y de recaudación conjunta durante los ERTE (Expedientes de Regulación Temporal de Empleo) tramitados por causa de fuerza mayor derivada de la pandemia de Covid-19.

La sentencia, dictada el pasado 24 de septiembre por la Sección Segunda de la Sala palmense, considera conforme a derecho que la empresa, al contar con más de 50 trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020, se beneficiara de unas exoneraciones inferiores a las previstas para las empresas con menos de 50 trabajadores.

La entidad recurrente sostenía que la diferencia de trato establecida durante la pandemia era discriminatoria y reclamaba la devolución de las cantidades ingresadas, junto con los intereses legales. De forma subsidiaria, solicitaba que se planteara una cuestión de inconstitucionalidad ante el Tribunal Constitucional respecto de las normas que regularon las exoneraciones de cuotas vinculadas a los ERTE por Covid-19.

La Sala rechaza esta pretensión y declara que no existió un ingreso indebido, ya que la Tesorería General de la Seguridad Social aplicó a la empresa las exoneraciones correspondientes según el número de trabajadores previsto en la legislación extraordinaria aprobada durante la pandemia.

La resolución examina el régimen de devolución de ingresos indebidos previsto en el artículo 26 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y en el artículo 44 del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social. Ambas normas reconocen el derecho a la devolución de las cantidades ingresadas por error, circunstancia que, según la Sala, no concurrió en este caso.

La sentencia señala que la empresa no acreditó que la Tesorería hubiera aplicado incorrectamente la normativa. En este sentido, afirma que la Administración aplicó de forma estricta las exoneraciones previstas para las empresas de 50 o más trabajadores, por lo que las cantidades abonadas no podían considerarse indebidas.

La Sala también analiza la diferencia establecida por la normativa entre las empresas de menor y mayor tamaño. La legislación aprobada durante la crisis sanitaria fijó distintos porcentajes de exoneración en función del número de trabajadores en alta a 29 de febrero de 2020. La recurrente consideraba que este criterio vulneraba el derecho a la igualdad y el principio de interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos.

Los magistrados concluyen que la diferencia de trato estaba justificada por razones objetivas y razonables. La sentencia afirma que la menor exoneración aplicada a las empresas de 50 o más trabajadores respondía a criterios de capacidad económica y sostenibilidad del sistema, al entender que las empresas de mayor tamaño tenían una mayor capacidad económica y una menor necesidad de apoyo público.

Inconstitucionalidad

En relación con la cuestión de inconstitucionalidad solicitada por la empresa, el Tribunal Superior de Justicia de Canarias recuerda que su planteamiento corresponde exclusivamente al órgano judicial. La sentencia precisa

que solo procede elevarla cuando el propio tribunal alberga dudas sobre la validez constitucional de una norma con rango de ley y cuando esa validez resulta determinante para resolver el litigio.

La Sala concluye que no tenía dudas sobre la constitucionalidad de las normas aplicadas y que la diferencia de exoneraciones establecida durante la pandemia no vulneraba el derecho a la igualdad. Por este motivo, rechaza tanto la petición principal de devolución de las cuotas como la solicitud subsidiaria de planteamiento de una cuestión de inconstitucionalidad.

Actualidad del Poder Judicial

SECUELAS

INCAPACIDAD PERMANENTE. El TSJ de Castilla-La Mancha concede una indemnización de más de 25.000 euros a una modista con desgaste en el pulgar

Avala la incapacidad permanente parcial concedida al considerar que existe una pérdida funcional que reduce su rendimiento en el trabajo

Fecha: 15/10/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia TSJ de Castilla-La Mancha de 18/09/2026

El Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha ha rechazado el recurso del Instituto Nacional de la Seguridad Social y **reconoce la incapacidad permanente parcial a una costurera** con desgaste en la base del pulgar izquierdo (rizartrosis). La sentencia, ratificada por la Sala de lo Social, le otorga además el derecho a ser indemnizada con 25.146,24 euros, equivalente a 24 mensualidades de su base reguladora.

El tribunal considera acreditado que la realización de movimientos de pinza incrementa el dolor y disminuye significativamente el rendimiento laboral de la trabajadora, circunstancia que justifica el reconocimiento de la incapacidad parcial. Sin embargo, en contra de la pretensión de la afectada, no considera que haya una pérdida funcional con intensidad suficiente para afirmar la imposibilidad de realizar las tareas fundamentales de su profesión.

No obstante, la Sala coincide con la decisión de la magistrada de instancia, aunque matiza, sin embargo, que la desestimación de la pretensión principal no se debe a que no exista una imposibilidad absoluta, sino a que no se ha demostrado una verdadera inhabilitación profesional para desempeñar las tareas esenciales de modista.

La sentencia no es firme y puede ser recurrida en casación ante el Tribunal Supremo.

Sentencia

COMPETENCIA

JURISDICCIÓN SOCIAL. La jurisdicción social es competente para resolver las reclamaciones dirigidas a que las aportaciones a la Mutualidad de la Abogacía se computen como cotizaciones al RETA a efectos de una futura pensión de jubilación.

El Tribunal Supremo determina que corresponde a la jurisdicción social conocer de la pretensión de una abogada que solicita que los periodos de aportación a la Mutualidad General de la Abogacía se reconozcan como cotizados en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), a efectos de acceder en el futuro a una pensión pública de jubilación.

Fecha: 15/09/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: **Sentencia del TS de 15/09/2026**

SÍNTESIS: El Tribunal Supremo establece que corresponde a la jurisdicción social conocer de las reclamaciones dirigidas a que las aportaciones realizadas a la Mutualidad de la Abogacía se computen como cotizaciones al RETA a efectos de una futura pensión de jubilación. Considera que estas pretensiones tienen naturaleza prestacional y no constituyen litigios entre la Mutualidad y sus asociados, atribuidos al orden civil, ni controversias sobre encuadramiento o gestión recaudatoria, propias del orden contencioso-administrativo. **La sentencia no reconoce el derecho a convertir las aportaciones mutualistas en cotizaciones al RETA**, sino únicamente la competencia de la jurisdicción social para resolver sobre el fondo de la reclamación.

ANTECEDENTES

- Una abogada interpuso demanda contra el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) y la Mutualidad General de la Abogacía Española, **solicitando que los periodos durante los cuales había realizado aportaciones a dicha Mutualidad fueran reconocidos como cotizados al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), a efectos de causar en el futuro una pensión pública de jubilación.**
- La demandante articuló su reclamación mediante una **demanda de tutela de derechos fundamentales, alegando la vulneración del derecho a la igualdad y a la no discriminación.**
- **El Juzgado de lo Social núm. 1 de Lleida, mediante auto de 14 de marzo de 2024, declaró su falta de competencia por razón de la materia, al considerar que correspondía a la jurisdicción contencioso-administrativa conocer de la reclamación**. Esta decisión fue confirmada tras la interposición de un recurso de reposición.
- Posteriormente, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, mediante sentencia de 6 de marzo de 2025, desestimó el recurso de suplicación interpuesto por la demandante y confirmó la incompetencia del orden social.
- El TSJ entendió que la pretensión tenía por objeto imponer al sistema público de Seguridad Social el reconocimiento de cotizaciones efectuadas a una mutualidad profesional, cuestión que consideraba incluida en las exclusiones competenciales del artículo 3.f) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS).
- Frente a esta resolución, la abogada interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina, aportando como sentencia de contraste la dictada por el TSJ de Andalucía, sede de Sevilla, de 5 de marzo de 2020 (rec. 3749/2018), que había reconocido la competencia de la jurisdicción social para conocer de una pretensión sustancialmente idéntica.
- El objeto del recurso de casación **consistía exclusivamente en determinar qué orden jurisdiccional debía conocer de la reclamación,** sin que correspondiera al Tribunal Supremo pronunciarse sobre el derecho material al reconocimiento de las aportaciones mutualistas como cotizaciones al RETA.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

- El Tribunal Supremo estima el recurso de casación para la unificación de doctrina y **declara que la jurisdicción social es competente para conocer de las pretensiones dirigidas a que las aportaciones efectuadas a la Mutualidad General de la Abogacía se computen como cotizaciones al RETA**, cuando su finalidad sea el reconocimiento de futuras prestaciones públicas de Seguridad Social.
- En consecuencia, la Sala:
  - Casa y anula la sentencia del TSJ de Cataluña de 6 de marzo de 2025.
  - Deja sin efecto los autos del Juzgado de lo Social núm. 1 de Lleida que habían declarado la incompetencia jurisdiccional.
  - Ordena continuar la tramitación del procedimiento, si la demandante mantiene su acción, para que se dicte una resolución sobre el fondo del asunto.

Doctrina fijada: cuando se solicita el reconocimiento de aportaciones realizadas a una mutualidad profesional alternativa como cotizaciones al RETA, con la finalidad de generar derechos a prestaciones públicas de Seguridad Social, la competencia corresponde a la jurisdicción social, aunque la prestación de jubilación todavía no se haya solicitado.

El Tribunal precisa que esta declaración de competencia no supone reconocer el derecho a convertir las aportaciones mutualistas en cotizaciones al RETA, cuestión que deberá resolverse al examinar el fondo de la reclamación.

Fundamentos de la decisión

A) La controversia no constituye un litigio entre la Mutualidad y uno de sus asociados.

- El Tribunal Supremo distingue las reclamaciones formuladas contra las mutualidades profesionales de aquellas dirigidas a obtener el reconocimiento de derechos por parte del sistema público de Seguridad Social.
- El artículo 2.r) de la LRJS **excluye del conocimiento de la jurisdicción social los litigios entre mutualidades constituidas por colegios profesionales y sus asociados, que corresponden a la jurisdicción civil.**
- Sin embargo, en el supuesto examinado, **la demandante no reclama a la Mutualidad** el cumplimiento de ninguna obligación ni el reconocimiento de derechos derivados de su relación mutualista.
- Su pretensión se dirige, esencialmente, contra la Administración de la Seguridad Social, para que esta reconozca determinados periodos como cotizados al RETA.
- Por tanto, no resulta aplicable la exclusión competencial prevista para las controversias entre mutualidades profesionales y mutualistas.

B) La reclamación tampoco se refiere a actos de encuadramiento ni de gestión recaudatoria.

- El artículo 3.f) de la LRJS excluye del conocimiento del orden social determinadas actuaciones administrativas relacionadas con la Seguridad Social, especialmente las relativas a:
  - Actos de encuadramiento: afiliación, altas, bajas y variaciones de datos, así como la inclusión de una persona en un determinado régimen de Seguridad Social.
  - Gestión recaudatoria: determinación, liquidación y recaudación de cuotas de Seguridad Social.
- Estas materias corresponden, con carácter general, a la jurisdicción contencioso-administrativa.
- No obstante, el Supremo considera que la reclamación examinada **no pretende revisar un acto administrativo de afiliación o alta, ni discutir una obligación de cotización previamente existente**.
- Lo que solicita la demandante es el reconocimiento de un derecho en materia de Seguridad Social que permita atribuir efectos prestacionales a unas aportaciones realizadas anteriormente a un sistema privado alternativo.
- Por ello, la controversia no puede calificarse como una cuestión de encuadramiento o gestión recaudatoria.

C) La finalidad prestacional determina la competencia de la jurisdicción social.

- El Tribunal recuerda que el artículo 2.o) de la LRJS atribuye al orden social las controversias relativas al reconocimiento y alcance de las prestaciones de Seguridad Social.

- Esta competencia comprende también las cuestiones relativas a altas y cotizaciones cuando presentan una conexión directa con el reconocimiento o la extensión de derechos prestacionales.
- En este caso, el reconocimiento de las aportaciones realizadas a la Mutualidad de la Abogacía se solicita con la finalidad de generar derechos a una futura pensión pública de jubilación.
- En consecuencia, **aunque la pretensión se refiera formalmente al cómputo de periodos de cotización, su verdadera naturaleza es prestacional.**
- La Sala considera que esta circunstancia justifica la competencia de la jurisdicción social, aun cuando todavía no se haya producido el hecho causante de la jubilación.

D) La competencia jurisdiccional no implica que la pretensión deba estimarse.

El Supremo diferencia expresamente dos cuestiones:

- Por una parte, determinar qué jurisdicción debe conocer de la reclamación y, por otra, establecer si existe realmente el derecho a que las aportaciones mutualistas se computen como cotizaciones al RETA.
  La sentencia resuelve únicamente la primera cuestión.
- Por tanto, el reconocimiento de la competencia social no prejuzga la existencia del derecho reclamado, que podrá ser desestimado por falta de acción o por cualquier otra causa sustantiva o procesal.

E) Incidencia de la nueva regulación de la pasarela al RETA.

- El Tribunal hace referencia a la Ley 2/2026, de 29 de julio, que modifica la Ley General de la Seguridad Social e introduce una disposición transitoria cuadragésima séptima destinada a regular la denominada pasarela al RETA.
- Esta disposición contempla un mecanismo excepcional y voluntario para transferir a la TGSS los derechos económicos acumulados en mutualidades profesionales alternativas.
- La sentencia señala que dicho mecanismo estaba pendiente de desarrollo reglamentario y que su aplicación efectiva podría suscitar nuevas controversias.
- No obstante, **el Supremo considera que la aprobación de esta regulación no altera la conclusión alcanzada sobre la competencia jurisdiccional en el procedimiento examinado.**
- **Asimismo, advierte que la competencia para conocer de futuros litigios derivados de la aplicación de esta nueva normativa deberá determinarse atendiendo a la naturaleza de cada controversia.**

Artículos aplicados

Artículo 2.o) LRJS Atribuye a la jurisdicción social las controversias en materia de prestaciones de Seguridad Social. Constituye el fundamento principal para reconocer la competencia del orden social.

Artículo 2.r) LRJS Excluye de la jurisdicción social los litigios entre mutualidades profesionales y sus asociados. El Supremo considera que no resulta aplicable porque la reclamación no se dirige a obtener un derecho frente a la Mutualidad.

Artículo 3.f) LRJS Excluye del orden social determinados actos de encuadramiento y gestión recaudatoria de Seguridad Social. La Sala descarta su aplicación porque no se discute una obligación de alta o cotización previamente existente.

Artículo 219.1 LRJS Regula los requisitos del recurso de casación para la unificación de doctrina. Permite apreciar contradicción entre la sentencia recurrida y la del TSJ de Andalucía aportada como contraste.

Artículo 146 LRJS Regula la revisión de actos declarativos de derechos. Se cita al explicar la distribución competencial respecto de los actos de encuadramiento en la Seguridad Social.

Artículo 235.1 LRJS Fundamenta la decisión de no imponer costas en el recurso de casación.

Disposición transitoria 47.ª LGSS Introducida por la Ley 2/2026, establece la transferencia excepcional y voluntaria de derechos económicos de mutualidades profesionales alternativas al RETA. Se cita como contexto normativo sobrevenido, sin constituir la base de la decisión competencial.

Sentencia

ADAPTACIÓN DE LA JORNADA

PROCESO DE NEGOCIACIÓN. El Tribunal Supremo recuerda que la empresa está obligada a negociar las solicitudes de adaptación de jornada por conciliación familiar y que la omisión de este trámite puede determinar la aceptación judicial de la medida solicitada.

El Tribunal Supremo establece que la empresa debe abrir un proceso de negociación de hasta quince días ante una solicitud de adaptación de jornada por conciliación familiar. Su omisión determina la aceptación judicial de la medida solicitada, salvo que resulte manifiestamente irrazonable o desproporcionada.

Fecha: 09/09/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: **Sentencia del TS de 09/09/2026**

SÍNTESIS: El Tribunal Supremo establece que la empresa está obligada a negociar las solicitudes de adaptación de jornada por conciliación familiar, mediante un proceso de negociación de hasta quince días, sin que sea suficiente una negativa directa, aunque esté motivada. La omisión de este trámite determina la estimación judicial de la adaptación solicitada, salvo que resulte manifiestamente irrazonable o desproporcionada. En el caso examinado, confirma la adaptación de jornada del trabajador y la indemnización de 7.501 euros por daños morales y vulneración de derechos fundamentales.

ANTECEDENTES

- Un trabajador de la empresa Orovalle Minerals, S. L., que desempeñaba el puesto de jefe de área de desarrollo y producción en una explotación minera, **solicitó una adaptación de su jornada laboral** al amparo del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores (ET), con el fin de conciliar su actividad profesional con el cuidado de su hijo menor de doce años.
- En concreto, **solicitó sustituir su jornada partida**, de 8:00 a 17:00 horas, **por una jornada continuada** de 7:00 a 15:00 horas, sin modificar el número de horas trabajadas.
- El trabajador justificó su petición en que su esposa trabajaba a turnos en un hospital, lo que dificultaba la atención del menor durante determinadas franjas horarias.
- **La empresa** solicitó información adicional sobre las circunstancias familiares del trabajador y, posteriormente, **rechazó la adaptación solicitada sin abrir un verdadero proceso de negociación**, alegando razones organizativas y productivas relacionadas con las funciones de coordinación que desempeñaba.
- El Juzgado de lo Social n.º 2 de Oviedo desestimó la demanda del trabajador. Sin embargo, el Tribunal Superior de Justicia de Asturias revocó parcialmente la sentencia y condenó a la empresa a abonarle una indemnización de 7.501 euros por daños morales derivados de la vulneración de derechos fundamentales.
- La empresa recurrió en casación para la unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo, sosteniendo que la ausencia de negociación no debía determinar automáticamente la aceptación de la adaptación solicitada.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

- El Tribunal Supremo desestima el recurso de casación interpuesto por la empresa y confirma la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, declarando su firmeza.
- En consecuencia, **se mantiene el reconocimiento judicial de la adaptación de jornada solicitada** por el trabajador y la condena a la empresa al pago de una indemnización de 7.501 euros por daños morales y vulneración de derechos fundamentales.
- La sentencia establece que, cuando la empresa incumple su obligación de abrir el procedimiento negociador previsto en el artículo 34.8 del ET, **procede estimar judicialmente la adaptación solicitada, salvo que resulte manifiestamente irrazonable o desproporcionada.**

Fundamentos de la decisión

A. La negociación es una obligación legal de la empresa

- El Tribunal Supremo recuerda que el artículo 34.8 del ET reconoce a las personas trabajadoras el derecho a solicitar adaptaciones de jornada para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Ante una solicitud de adaptación, y en ausencia de regulación convencional aplicable, **la empresa debe abrir un proceso de negociación con el trabajador,** que debe desarrollarse con la máxima celeridad y durante un plazo máximo de quince días.
- Este procedimiento no constituye una mera formalidad, **sino una verdadera negociación** orientada a alcanzar un acuerdo mediante el intercambio de propuestas y contrapropuestas, presidido por el principio de buena fe.

B. No basta con rechazar la solicitud mediante una respuesta motivada

- El Tribunal Supremo considera que la obligación empresarial de negociar **no puede entenderse cumplida** por el simple hecho de solicitar información al trabajador y comunicar posteriormente una decisión denegatoria motivada.
- **La empresa debe intentar efectivamente alcanzar una solución** que permita compatibilizar las necesidades de conciliación del trabajador con sus propias necesidades organizativas y productivas.
- La sentencia señala expresamente **que la norma no autoriza a sustituir el proceso negociador por una respuesta negativa directa**, aunque esté motivada.

C. Consecuencias de la omisión del proceso negociador

Esta es la cuestión central de la sentencia.

- El Tribunal Supremo establece que, cuando la empresa incumple su obligación de abrir el procedimiento negociador, **la consecuencia es la estimación judicial de la adaptación solicitada por el trabajador**, con una excepción: que el órgano judicial considere que la medida resulta manifiestamente irrazonable o desproporcionada.
- Por tanto, **la omisión de la negociación no determina una aceptación absolutamente automática e incondicionada, pero sí desplaza el criterio de resolución del conflicto en favor del trabajador**.
- En el caso examinado, el Tribunal considera que la adaptación solicitada no era manifiestamente irrazonable ni desproporcionada.
- Además, el TSJ había constatado que las reuniones periódicas a las que debía asistir el trabajador se celebraban antes de las 15:00 horas, por lo que el horario propuesto no alteraba el funcionamiento normal de la coordinación empresarial.

D. Dimensión constitucional del derecho a la conciliación

- El Tribunal Supremo recuerda que los derechos de conciliación tienen una dimensión constitucional, vinculada a:
  - El derecho a la igualdad y no discriminación reconocido en el artículo 14 de la Constitución.
  - La protección de la familia y de la infancia prevista en el artículo 39 de la Constitución.
- Esta dimensión constitucional debe orientar la interpretación de las normas laborales y la resolución de los conflictos relacionados con la conciliación familiar.

E. Reiteración de doctrina jurisprudencial

- La sentencia reproduce y confirma la doctrina establecida en la STS 825/2025, de 24 de septiembre de 2025 (rec. 917/2024), dictada en un supuesto muy similar relativo a la misma empresa.
- El Tribunal Supremo consolida así su interpretación de que la negociación constituye un elemento esencial del derecho a la adaptación de jornada y que su omisión tiene consecuencias jurídicas relevantes.

> Normativa
> Artículo 34.8 ET. Derecho a solicitar adaptaciones de jornada por conciliación y obligación de negociación empresarial.
> Artículo 14 CE. Derecho a la igualdad y no discriminación.
> Artículo 39 CE. Protección constitucional de la familia y de la infancia.

Sentencia

DISFRUTE

PERMISO DE 5 DÍAS. El Tribunal Supremo confirma que el permiso retribuido de cinco días por hospitalización o enfermedad grave puede disfrutarse varias veces al año y extenderse tras el alta hospitalaria

El permiso del artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores se reconoce por cada hecho causante, sin un límite anual de cinco días. Además, cuando deriva de una hospitalización, el alta hospitalaria no determina automáticamente su finalización si el paciente continúa necesitando cuidados y reposo domiciliario.

Fecha: 25/09/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: **Sentencia del TS de 25/09/2026**

SÍNTESIS: El Tribunal Supremo establece que el permiso retribuido del artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores **puede disfrutarse varias veces durante un mismo año cuando concurran distintos hechos causantes, sin que exista un límite máximo de cinco días anuales**. Asimismo, confirma que el alta hospitalaria no determina automáticamente la finalización del permiso, que puede prolongarse, hasta su duración máxima, cuando el familiar continúe necesitando cuidados y tenga prescrito reposo domiciliario. No obstante, el Tribunal no resuelve si sucesivas hospitalizaciones derivadas de un mismo proceso patológico generan nuevos permisos independientes.

ANTECEDENTES Y HECHOS DEL CASO

- El conflicto tiene su origen en las prácticas aplicadas por varias empresas del grupo RACE (Race Asistencia, Asegurace, Unión de Automóviles Clubs y Grupo Empresarial RACE) en relación con el permiso retribuido previsto en el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores.
- Las organizaciones sindicales UGT, CCOO y CSIF interpusieron una demanda de conflicto colectivo ante la Audiencia Nacional al considerar contrarias a Derecho dos prácticas empresariales:
  - **Limitación anual del permiso:** las empresas únicamente reconocían cinco días laborables de permiso retribuido por año natural, aunque durante ese mismo año se produjeran distintos hechos causantes, como la hospitalización o enfermedad grave de diferentes familiares.
  - **Finalización del permiso con el alta hospitalaria:** las empresas consideraban que el permiso por hospitalización concluía cuando el familiar recibía el alta hospitalaria, aunque continuara necesitando cuidados domiciliarios.
- La Audiencia Nacional, mediante sentencia de 7 de marzo de 2025, estimó íntegramente la demanda y declaró nulas ambas prácticas empresariales.
- En consecuencia, reconoció el derecho de las personas trabajadoras a disfrutar del permiso cada vez que se produjera un nuevo hecho causante y a continuar disfrutándolo tras el alta hospitalaria cuando persistiera la necesidad de cuidados.

Objeto del recurso de casación

- Las empresas interpusieron recurso de casación ante el Tribunal Supremo, alegando una interpretación errónea del artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores en relación con la Directiva (UE) 2019/1158.
- El recurso planteaba dos cuestiones jurídicas:

1. Si el permiso retribuido de cinco días **debe entenderse como un derecho limitado a cinco días por año natural, con independencia del número de hechos causantes.**
2. **Si el permiso por hospitalización finaliza necesariamente con el alta hospitalaria o puede prolongarse** durante el posterior reposo domiciliario del familiar.

- Las empresas sostenían que la Directiva europea establece cinco días laborables al año y que la legislación española debía interpretarse de conformidad con ese límite.
- Asimismo, defendían que la referencia al reposo domiciliario contenida en el artículo 37.3.b) ET únicamente se refiere a las intervenciones quirúrgicas sin hospitalización, pero no permite prolongar un permiso derivado de una hospitalización.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

- El Tribunal Supremo desestima íntegramente el recurso de casación interpuesto por las empresas y confirma la sentencia de la Audiencia Nacional, declarando su firmeza.

La Sala establece dos criterios fundamentales:

A. El permiso de cinco días se reconoce por cada hecho causante, no por año natural.

- El trabajador puede disfrutar de sucesivos permisos retribuidos durante un mismo año cuando se produzcan distintos hechos causantes comprendidos en el artículo 37.3.b) ET.
- En consecuencia, **la empresa no puede establecer un límite general de cinco días anuales**.

B. El permiso por hospitalización no finaliza automáticamente con el alta hospitalaria.

- Cuando el paciente continúa necesitando cuidados y tiene prescrito reposo domiciliario, el trabajador puede continuar disfrutando del permiso, hasta el máximo legal de cinco días por el hecho causante.
- El Tribunal confirma, por tanto, la nulidad de ambas prácticas empresariales.
- La sentencia no impone las costas del recurso a ninguna de las partes y acuerda la pérdida del depósito constituido para recurrir.

Doctrina jurisprudencial: el Tribunal Supremo mantiene su jurisprudencia anterior sobre la continuidad del permiso tras el alta hospitalaria y confirma que la ampliación a cinco días introducida por el Real Decreto-ley 5/2023 no ha supuesto la incorporación de un límite anual al derecho.

Fundamentos jurídicos de la decisión

A. El artículo 37.3.b) ET no establece un límite anual de cinco días

- El Tribunal Supremo parte de la comparación entre la regulación anterior y posterior al Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio.
- Antes de esta reforma, el artículo 37.3.b) ET reconocía un permiso de dos días, ampliable a cuatro cuando fuera necesario un desplazamiento, por determinados supuestos de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica.
- Este permiso se concedía por cada hecho **causante y no estaba sometido a un límite anual**.
- **La reforma elevó su duración a cinco días, pero no modificó su vinculación a cada hecho causante ni introdujo una limitación por año natural.**
- Por tanto, el Tribunal concluye que no existe fundamento para interpretar que la nueva regulación haya restringido un derecho que anteriormente podía ejercitarse varias veces durante el mismo año.

B. La Directiva europea establece una protección mínima que puede ser mejorada

- El artículo 6 de la Directiva (UE) 2019/1158 reconoce a los trabajadores un permiso para cuidadores de cinco días laborables al año.
- Sin embargo, el Tribunal recuerda que se trata de una directiva de armonización mínima y que su artículo 16 permite expresamente a los Estados miembros introducir o mantener disposiciones más favorables para los trabajadores.
- **En consecuencia, la legislación española puede reconocer cinco días por cada hecho causante, aunque ello suponga superar el mínimo anual establecido en la Directiva.**
- Además, el artículo 16.2 de la Directiva impide utilizar su aplicación como justificación para reducir el nivel general de protección de los trabajadores.
- Para el Tribunal Supremo, interpretar que la reforma española introdujo un límite anual supondría una reducción injustificada de la protección anteriormente reconocida.

C. La finalidad del permiso es atender las necesidades de cuidado del familiar

- Respecto de la duración del permiso por hospitalización, la Sala reitera que su finalidad no consiste exclusivamente en permitir al trabajador acompañar al familiar durante el ingreso hospitalario.
- **Lo determinante es la necesidad de atención y cuidados derivada de la situación médica del paciente.**
- Por ello, distingue entre dos situaciones:
  - **Alta hospitalaria:** significa que el paciente ya no necesita permanecer ingresado, pero no implica necesariamente su recuperación.
  - **Alta médica:** puede evidenciar que ha desaparecido la situación que justificaba la necesidad de cuidados.
- El Tribunal considera que el simple alta hospitalaria no determina automáticamente la extinción del permiso cuando el familiar continúa sin recibir el alta médica y tiene prescrito reposo domiciliario porque sigue necesitando cuidados.
- Asimismo, recuerda su jurisprudencia sobre la presunción de persistencia de las circunstancias justificativas del permiso cuando el alta hospitalaria no va acompañada del alta médica.
- Por tanto, el permiso puede prolongarse tras la hospitalización, siempre dentro de su duración máxima y mientras subsista la necesidad que lo justifica.

D. El permiso está vinculado a la persistencia de su causa

- El Tribunal Supremo precisa que los cinco días no constituyen un derecho abstracto e incondicionado a ausentarse del trabajo.
- Se trata de un **permiso causal**, cuya duración máxima está vinculada a la existencia de las circunstancias que justifican su concesión.
- En consecuencia, **el derecho puede extenderse hasta cinco días por cada supuesto de hecho, pero su disfrute está condicionado a que subsista la necesidad que lo origina.**

E. La sentencia no resuelve cuándo existe un nuevo hecho causante en procesos médicos sucesivos

- El Tribunal introduce una precisión de especial interés práctico: no entra a determinar si varias hospitalizaciones o necesidades de cuidados derivadas de un mismo proceso patológico constituyen hechos causantes independientes.
- Esta cuestión queda expresamente fuera del objeto del litigio.
- Por tanto, la sentencia no permite concluir que cada nuevo ingreso hospitalario del mismo familiar genere necesariamente otro permiso de cinco días cuando todos los ingresos respondan a un único proceso patológico.
- **La determinación de si existe un nuevo hecho causante deberá realizarse atendiendo a las circunstancias del caso.**

F. La interpretación conforme al Derecho de la Unión no impide una protección nacional superior

- Finalmente, el Tribunal analiza el principio de interpretación conforme al Derecho de la Unión Europea.
- Señala que, cuando una directiva establece una armonización completa, las normas nacionales deben respetar estrictamente su contenido.
- En cambio, cuando la directiva establece únicamente requisitos mínimos, como sucede con la Directiva 2019/1158, **los Estados miembros conservan la posibilidad de reconocer derechos más favorables.**
- Por ello, la interpretación del artículo 37.3.b) ET que permite disfrutar de varios permisos durante el año **no resulta contraria al Derecho de la Unión.**
- La Sala también rechaza que pueda atribuirse al legislador español la voluntad de reducir el nivel de protección anterior, puesto que el Real Decreto-ley 5/2023 no introdujo ninguna previsión en ese sentido.

> Otras sentencias relacionadas
> La sentencia se apoya en una línea jurisprudencial consolidada sobre la finalidad asistencial del permiso por hospitalización y su posible continuidad después del alta hospitalaria.
> STS de 21 de septiembre de 2010 (rec. 84/2009). El alta hospitalaria no determina automáticamente la finalización del permiso cuando subsiste la necesidad de cuidados.

STS de 5 de marzo de 2012 (rec. 57/2011). La justificación del permiso está vinculada a la necesidad de atención del familiar, no exclusivamente a su permanencia en el hospital.
STS 752/2018, de 12 de julio (rec. 182/2017). Confirma que el permiso puede continuar después del alta hospitalaria si persisten las circunstancias que justifican su concesión.
STS 191/2025, de 12 de marzo (rec. 5/2023). Reconoce la continuidad del permiso cuando existe reposo domiciliario tras el alta hospitalaria, debidamente acreditado.
STS 381/2025, de 6 de mayo (rec. 104/2023). Distingue entre alta hospitalaria y alta médica, considerando determinante la persistencia de la necesidad de cuidados.
STS 140/2026, de 5 de febrero (rec. 236/2024). Reitera que la simple alta hospitalaria no extingue el permiso.
STS 443/2026, de 22 de abril (rec. 126/2025). Confirma que la ampliación del permiso a cinco días no altera la jurisprudencia sobre su continuidad durante el reposo domiciliario.

Normativa y artículos aplicados

Normativa estatal

1. Artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores. Es el precepto central del litigio. Regula el permiso retribuido de cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de las personas comprendidas en su ámbito de aplicación. El Tribunal interpreta su duración y vinculación con cada hecho causante.
2. Artículo 3.1 del Código Civil. Establece los criterios de interpretación de las normas. El Tribunal recurre especialmente a los antecedentes legislativos y a la finalidad de la disposición para concluir que la reforma de 2023 no introdujo un límite anual.
3. Artículo 4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Reconoce la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como principio informador del ordenamiento jurídico. Se menciona en relación con la interpretación de los permisos de cuidado desde una perspectiva de género.
4. Artículo 5.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Regula la interpretación y aplicación de las normas de conformidad con la Constitución. Sirve al Tribunal como referencia para analizar el principio de interpretación conforme y su relación con el Derecho de la Unión.
5. Artículo 207.e) de la Ley reguladora de la jurisdicción social. Constituye el fundamento procesal del recurso de casación interpuesto por las empresas, basado en una supuesta infracción de las normas aplicables.
6. Artículo 235 de la Ley reguladora de la jurisdicción social. Se aplica para resolver sobre las costas del recurso, respecto de las cuales no se realiza imposición expresa.
7. Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio. Su reforma del artículo 37.3.b) ET amplió de dos a cinco días la duración ordinaria del permiso, sin introducir un límite anual por trabajador.

Normativa europea

8. Artículo 3 de la Directiva (UE) 2019/1158. Define, entre otros conceptos, el permiso para cuidadores y la condición de cuidador.
9. Artículo 6 de la Directiva (UE) 2019/1158. Establece el derecho a cinco días laborables anuales de permiso para cuidadores, como estándar mínimo, y permite determinadas modalidades de distribución del permiso.
10. Artículo 16 de la Directiva (UE) 2019/1158. Permite mantener o introducir disposiciones nacionales más favorables y establece garantías frente a la reducción del nivel general de protección. Es esencial para rechazar que la Directiva obligue a limitar a cinco días anuales el permiso español.

Sentencia del TJUE

DERECHOS

ACUMULACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO. El Tribunal de Justicia precisa las exigencias del Derecho de la Unión en lo que respecta a la no discriminación de los trabajadores en caso de acumulación de contratos de trabajo

Los derechos de un trabajador a tiempo completo que ejerce simultáneamente una actividad a tiempo parcial remunerada por horas deben calcularse en función del trabajo realizado y de los ingresos percibidos en el marco de ambos contratos.

Fecha: 08/10/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: **Sentencia y conclusiones Asunto C-706/23 de 08/10/2026**

Entre 2019 y 2022, catorce profesores **que trabajaban en virtud de contratos de duración indefinida y a tiempo completo** en centros de enseñanza preuniversitaria de Rumanía ejercieron también, en esos mismos centros, **una actividad en virtud de un contrato de duración determinada y a tiempo parcial**, remunerada por horas, de septiembre a junio de cada curso escolar. Durante ese período, **los derechos económicos correspondientes a las vacaciones anuales, así como sus dietas de manutención, se calcularon exclusivamente sobre la base de su contrato de trabajo de duración indefinida y a tiempo completo**. Por considerar que también tenían derecho, en virtud de su actividad a tiempo parcial remunerada por horas, a una compensación por vacaciones anuales y a dietas de manutención calculadas en proporción al tiempo de trabajo prestado en ese marco, los profesores presentaron una demanda, por mediación de su organización sindical, ante el Tribunal de Distrito de Vaslui (Rumanía), que la estimó en 2023. El empresario interpuso recurso de apelación contra esta sentencia ante el Tribunal Superior de Iași (Rumanía), que decidió plantear una petición de decisión prejudicial al Tribunal de Justicia.

Este órgano jurisdiccional pregunta, en esencia, si el Derecho de la Unión[1] **se opone** a una normativa nacional que, en caso de acumulación de contratos por un mismo trabajador, establece que los derechos económicos controvertidos **se calculan únicamente en función de su contrato de trabajo de duración indefinida y a tiempo completo**.

En su sentencia de hoy, el Tribunal de Justicia recuerda, en primer lugar, que todo trabajador tiene derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de al menos cuatro semanas[2]. Este derecho constituye un principio fundamental del Derecho social de la Unión. Por consiguiente, **no puede establecerse excepción alguna** a este principio y su aplicación debe hacerse dentro de los límites marcados por la Directiva relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

Así pues, durante las vacaciones anuales, el trabajador debe percibir, en virtud de su contrato de trabajo, una remuneración que lo coloque, desde el punto de vista del salario, en una situación comparable a la de los períodos de trabajo. En este caso, la situación se caracteriza por una acumulación de contratos de trabajo por los mismos empleados. La exclusión de las horas trabajadas por estos, en el marco de su contrato de duración determinada y a tiempo parcial, del cálculo de la remuneración debida en concepto de vacaciones anuales retribuidas, ha llevado, por tanto, al Tribunal de Justicia a examinar asimismo los Acuerdos marco sobre el

[1] Artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, interpretado a la luz del artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, así como las cláusulas 4, punto 1, de los Acuerdos marco sobre el trabajo a tiempo parcial y sobre el trabajo de duración determinada, que figuran, respectivamente, en los anexos de las Directivas 97/81/CE y 1999/70/CE.

[2] De conformidad con el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88.

trabajo a tiempo parcial y sobre el trabajo de duración determinada, que figuran, respectivamente, en los anexos de las Directivas 97/81/CE y 1999/70/CE,[3] y a aplicarlos finalmente a esta situación de acumulación.

En efecto, el Tribunal de Justicia considera que cada uno de los trabajadores que se encuentran en dicha situación está comprendido a la vez en los conceptos de «trabajador con contrato de duración determinada» y de «trabajador a tiempo parcial», que figuran en dichos Acuerdos marco, y que las dietas de manutención, como componente de la remuneración, están comprendidas dentro del concepto de «condiciones de empleo».

Seguidamente, el Tribunal de Justicia señala que cada uno de los Acuerdos marco contiene una cláusula que prohíbe cualquier trato menos favorable de los trabajadores con contrato de duración determinada con respecto a los trabajadores con contrato de duración indefinida comparables, así como cualquier trato menos favorable de los trabajadores a tiempo parcial con respecto a los trabajadores a tiempo completo comparables. Estas prohibiciones son expresión del principio general de igualdad. El Tribunal de Justicia recuerda asimismo que esas cláusulas no deben interpretarse de manera restrictiva, ya que están destinadas a garantizar una protección social frente a toda discriminación, incluso cuando un trabajador acumula dos contratos de trabajo, como en este caso.

Por último, el Tribunal de Justicia considera que la diferencia de trato constatada entre ambas categorías de trabajadores no está justificada por razones objetivas, y que el principio de pro rata temporis establecido en los dos Acuerdos marco no se aplica correctamente.

Por consiguiente, el Derecho de la Unión se opone a una normativa nacional como la normativa rumana que dio origen al litigio.

[3] Directiva 97/81/CE del Consejo, del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES, y Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. PASTAS, PAPEL Y CARTÓN. Resolución de 2 de octubre de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de pastas, papel y cartón. (BOE 14/10/2026)

MADRID. EDUCACIÓN AMBIENTAL. Resolución de 11 de septiembre 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 Servicios de Educación Ambiental de la Comunidad de Madrid, suscrito por las organizaciones empresariales, Asociación Madrileña de Empresas de Servicios de Educación Ambiental (AMEDEA), la Asociación Madrileña de Empresas de Enseñanza, Formación y Animación Sociocultural (AMESOC) y la Asociación de Empresas de Educación, Cultura y Tiempo Libre de la Comunidad de Madrid (EDUCATIA Madrid) y por la representación sindical UGT Servicios Públicos Madrid y la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras de Madrid (Código número 28100035012012). (BOCM 12/10/2026)

LLEIDA. SECTOR DE LA FUSTA. Taules salarials per a l'any 2026 del Conveni col·lectiu de treball del sector de la fusta i del suro de les comarques de Lleida. (BOPLL 09/10/2026)

TARRAGONA. INDUSTRIA VINÍCOLA. Taules salarials del Conveni col·lectiu de treball del sector de la Indústria Vinícola de la província de Tarragona, per a l'any 2026. Codi conv. 43000415011994. (BOPT 13/10/2026)