

**CIRCULAR LABORAL 19/2026**

# **Resumen sentencias relevantes jurisdicción social. Agosto 2026**

3 de agosto de 2026

## Resumen sentencias relevantes jurisdicción social: Agosto 2026.

Eduardo Ortega Figueiral  
Jorge Barbat Soler  
Esther Vicente García  
Raül Sala Cuberta

### 1. TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

**Despido de una trabajadora por abandonar la Iglesia católica y límites a las exigencias de lealtad religiosa en organizaciones confesionales.**

#### TRES CLAVES DE ESTA SENTENCIA

- **La pertenencia religiosa no puede operar como exigencia automática:** solo resulta admisible si constituye un requisito profesional esencial, legítimo y justificado por las funciones desempeñadas.
- **El abandono formal de la Iglesia no justifica por sí solo el despido:** la extinción exige una afectación real a la ética de la entidad o una conducta públicamente hostil.
- **La comparación con otros trabajadores refuerza la discriminación:** si personas no pertenecientes a la confesión realizan las mismas funciones, se debilita la necesidad del requisito religioso.

El Derecho de la Unión debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que permita a una organización privada cuya ética se basa en una religión exigir a un trabajador que mantenga su pertenencia a una determinada iglesia durante la relación laboral, bajo amenaza de despido o de obligación de reincorporación, cuando tal requisito no resulte esencial, legítimo y justificado en atención a la naturaleza de las funciones desempeñadas o al contexto en el que estas se desarrollan. El Tribunal de Justicia considera especialmente relevante que la organización emplee a otras personas para realizar las mismas funciones sin exigirles pertenecer a esa confesión religiosa y que el trabajador no haya desarrollado actividades públicamente hostiles contra dicha iglesia, reforzando así la protección frente a discriminaciones por motivos religiosos en el ámbito laboral.

La Asociación, que es una asociación especializada dentro de la Iglesia católica alemana, se dedica a asistir a niños, jóvenes, mujeres y a las familias de estos en situaciones específicas. Entre otras, la Asociación tiene la misión de asesorar a mujeres embarazadas. En el contexto del asesoramiento en materia de embarazo que se dispensa conforme a las disposiciones del Estado, la Asociación aplica las directrices de la Iglesia católica, directrices que todo el personal que trabaja en los centros católicos de asesoramiento se compromete por escrito a seguir y cuya inobservancia tiene consecuencias en el ámbito jurídico-laboral. Estas directrices establecen, en esencia, que todo asesoramiento en materia de embarazo tendrá el objetivo de proteger la vida del concebido no nacido y, por lo tanto, ha de inspirarse en el propósito de promover que la mujer embarazada prosiga con su embarazo y acepte a su hijo.

A este respecto, de la resolución de remisión se desprende que, en Alemania, la interrupción del embarazo está despenalizada, en las condiciones previstas en su Código Penal, cuando la mujer embarazada que se encuentra en situación de peligro y de conflicto haya recibido un asesoramiento dispensado por un centro de asesoramiento. Sin embargo, a raíz de un escrito pontificio del año 2002 dirigido al obispo de Limburgo (Alemania), la Asociación no expide certificados de asesoramiento, que son requisito necesario para poder interrumpir legalmente el embarazo.

JB, que es madre de cinco hijos, empezó a trabajar para la Asociación durante el año 2006. Hasta su permiso de maternidad, que comenzó el 11 de junio de 2013 y finalizó el 31 de mayo de 2019, JB se encargaba de los asesoramientos en materia de embarazo. En el mes de octubre de 2013, JB, con arreglo al procedimiento previsto por las disposiciones nacionales, declaró ante la autoridad municipal competente que abandonaba la Iglesia católica. Fundamentó este abandono en el hecho de que la diócesis de Limburgo, además del impuesto eclesiástico, recaudaba de las personas católicas que, como JB, están casadas, mediante un matrimonio interconfesional, con un cónyuge que dispone de ingresos elevados una contribución eclesiástica adicional.

Después de haber intentado infructuosamente convencer a JB de que volviera a incorporarse a la Iglesia católica, la Asociación, en aplicación de los arts. 5, ap. 2, punto 2, letra a), y 3, ap. 4, del Reglamento del Servicio Eclesiástico, la despidió con fecha de 1 de junio de 2019, amparándose en que esta había abandonado la citada Iglesia. De la resolución de remisión se desprende que, en la fecha de ese despido, la Asociación tenía empleadas, en el servicio de asesoramiento en materia de embarazo en el que trabajaba JB, a cuatro trabajadoras pertenecientes a la Iglesia católica y a dos trabajadoras que no pertenecían a dicha Iglesia.

La demanda de JB para que su despido fuera declarado injustificado fue estimada por el *Arbeitsgericht* (Tribunal de lo Laboral, Alemania). La Asociación recurrió en apelación contra la sentencia de este órgano jurisdiccional ante el *Landesarbeitsgericht* (Tribunal Regional de lo Laboral, Alemania), que confirmó dicha sentencia. La Asociación interpuso a continuación un recurso de casación contra la sentencia de este último órgano jurisdiccional ante el *Bundesarbeitsgericht* (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania), que decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión: ¿es compatible con el Derecho de la Unión, en particular con la Directiva 200/78/CE del Consejo, de 27.11.2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, a la luz de los art. 10 y 21 de la Carta de los DDFF de la UE, que una norma nacional disponga que una organización privada cuya ética se basa en la religión pueda exigir a las personas que trabajan para ella que, durante la vigencia de la relación laboral, no abandonen una determinada iglesia, o que esa organización pueda condicionar la continuidad de la relación laboral a que una persona que trabaja para ella y que ha abandonado una determinada iglesia durante la vigencia de la relación laboral se reincorpore como miembro de dicha iglesia, si en general no exige a las personas que trabajan para ella pertenecer a dicha iglesia y la persona que trabaja para ella no observa en público una conducta notoriamente anticlerical?

El Tribunal de Justicia declara que, en una situación como la contemplada, no hay constancia de que el simple abandono de JB de la Iglesia católica o su rechazo a reincorporarse a ella baste para demostrar que el riesgo alegado por la Asociación de vulneración de su ética o de su derecho a la autonomía sea probable y grave hasta el punto de justificar el despido de JB. En efecto, ese abandono, efectuado en aplicación del

procedimiento regulado en las disposiciones nacionales para evitar la contribución eclesiástica adicional, y el rechazo a reincorporarse a esa Iglesia por el mismo motivo, no bastan para acreditar la existencia de un acto que manifieste un distanciamiento público de JB con respecto a dicha Iglesia que deba examinarse como un acto que demuestre una actitud hostil hacia aquella.

Para ser válida en Derecho alemán, la declaración de abandono de la Iglesia católica debe realizarse ante la autoridad estatal competente, a saber, un funcionario público municipal, quien únicamente informa de ello a la citada Iglesia y al empresario para que este pueda tenerla en cuenta al calcular la retribución del trabajador. Pues bien, como ha señalado el órgano jurisdiccional remitente, esa declaración, cuyo carácter supuestamente público se deriva de una obligación legal nacional, no puede considerarse un comportamiento hostil hacia la citada Iglesia si no concurre ninguna otra actuación por parte de JB dirigida a difundir de forma pública e inadecuada la información relativa a su abandono de aquella.

Del tenor del art. 4.2 de la Directiva 2000/78, se infiere que esta disposición permite, cuando las disposiciones de esta Directiva sean por lo demás respetadas en una organización pública o privada cuya ética se base en la religión o las convicciones, exigir a sus trabajadores únicamente una actitud de buena fe y de lealtad “hacia la ética de la organización”. Por lo tanto, suponiendo que el abandono de la Iglesia católica por parte de JB pudiera considerarse un comportamiento desleal hacia esa Iglesia, de ello no se deduciría necesariamente que ese abandono constituye también un comportamiento desleal hacia la organización que la emplea, siempre y cuando JB siga respetando en su trabajo la ética de esta organización.

Pues bien, por un lado JB se comprometió en su contrato de trabajo a respetar las directrices y la ética de la Iglesia católica pertinentes para el ejercicio de su actividad profesional, las cuales no exigen que las personas que ocupen puestos análogos al de JB pertenezcan necesariamente a esa Iglesia, con tal de que promuevan la protección de la vida del concebido no nacido y, por ende, que las mujeres embarazadas prosigan con su embarazo y acepten a sus hijos. Por otro lado, de los autos remitidos al Tribunal de Justicia no se desprende que JB haya dejado de estar dispuesta o de estar en condiciones de cumplir tal compromiso.

Habida cuenta de lo anterior, procede considerar que, en circunstancias como las contempladas en la primera cuestión prejudicial y sin perjuicio de la comprobación por el órgano jurisdiccional remitente, el requisito consistente en que un trabajador, como JB, no abandone la Iglesia católica durante la relación laboral so pena de despido o se reincorpore a esta tras haberla abandonado a efectos de continuar la relación laboral no constituye un requisito profesional que cumpla las exigencias establecidas en el art. 4.2 de la Directiva 2000/78.

Sentado lo anterior, considera el Tribunal de Justicia que la petición de decisión prejudicial se refiere también al art. 4.1 de la propia Directiva. Procede recordar que, según el tenor de esta disposición, los Estados miembros podrán disponer que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con cualquiera de los motivos mencionados en el art. 1 de la citada Directiva no tendrá carácter discriminatorio cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y ese requisito, proporcionado.

Según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, el concepto de “requisito profesional esencial y determinante”, en el sentido de esta disposición, implica un requisito objetivamente dictado por la naturaleza de la actividad profesional de que se trate y no puede cubrir consideraciones subjetivas.

En el presente asunto, el requisito de prohibir a los trabajadores de una organización cuya ética se basa en los preceptos de la Iglesia católica, que pertenecen a esta Iglesia, abandonarla durante la relación laboral so pena de despido o de obligarlos a reincorporarse a esa Iglesia después de haberla abandonado no parece estar objetivamente dictado por la naturaleza o el contexto en el que se desarrolla la actividad de asesor en materia de embarazo en circunstancias como las que concurren en el litigio principal. De lo anterior se sigue que el art. 4.1 de la Directiva debe interpretarse en el sentido de que una diferencia de trato como la que se produce en el litigio principal no puede justificarse sobre la base de esta disposición.

Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder que el citado art. 4.1 de la Directiva 2000/78, en relación con los arts., 10, ap. 1, y 21, ap. 1, de la Carta, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional en virtud de la cual una organización privada, cuya ética se basa en una religión, puede exigir a un trabajador que pertenece a una determinada iglesia que practica esa religión que no abandone esa iglesia durante la relación laboral so pena de despido o que, con el fin de dar continuidad a la relación laboral, se reincorpore a esa iglesia tras haberla abandonado, cuando dicha organización emplea a otras personas para ejercer las mismas funciones que el trabajador en cuestión, sin requerir de aquellas que pertenezcan a esa misma iglesia, y ese trabajador no realiza actividades hostiles públicamente perceptibles contra la iglesia de que se trata, si, habida cuenta de la naturaleza de las actividades profesionales de ese trabajador o del contexto en el que estas se desarrollan, dichos requisitos profesionales no son esenciales, legítimos y justificados respecto de la ética de la citada organización.

**Tribunal Justicia Unión Europea (TJUE). Gran Sala. Sentencia de 17 de marzo de 2026 (C-258/24) Katholische Schwangerschaftsberatung.**

## 2. TRIBUNAL SUPREMO

**El Alto Tribunal frena los incentivos ligados al absentismo: prohíbe penalizar bajas médicas y permisos por cuidados o fuerza mayor y acota su efecto en sanciones de suspensión de empleo y sueldo.**

### TRES CLAVES DE ESTA SENTENCIA

- **El control del absentismo es legítimo, pero no ilimitado:** los incentivos pueden vincularse a la asistencia siempre que no penalicen ausencias legalmente protegidas.
- **Las bajas médicas y los permisos de conciliación quedan especialmente blindados:** su cómputo negativo puede constituir discriminación por enfermedad, sexo o asociación.
- **La proporcionalidad del sistema resulta determinante:** no cabe reducir el incentivo dos veces por una misma ausencia ni fijar objetivos sin ajustar el tiempo efectivamente trabajado.

El litigio se centra en la legalidad de un sistema de incentivos que minora la retribución variable en función del absentismo (cuando supera el 4%) y no garantiza el 100% de los objetivos en determinados supuestos de ausencia.

En particular, se cuestiona su aplicación a cuatro situaciones: incapacidad temporal, ausencias por fuerza mayor del art. 37.9 ET, permisos no retribuidos vinculados a conciliación y suspensiones de empleo y sueldo por sanción disciplinaria. Para la resolución del caso deben distinguirse dos planos:

- i. El cálculo de incentivos ligado al rendimiento (tiempo efectivamente trabajado) y
- ii. El control del absentismo.

En relación con el primero, es lícito que los incentivos se devenguen proporcionalmente al tiempo trabajado, siempre que los objetivos se reduzcan proporcionalmente. Sin embargo, en el caso concreto no se acredita dicha proporcionalidad.

Respecto al control del absentismo, el Tribunal subraya su licitud como finalidad empresarial, pero con límites estrictos: no pueden computarse como absentismo las ausencias derivadas de enfermedad ni las vinculadas a la conciliación, pues ello constituiría discriminación (directa por enfermedad o indirecta/por asociación en supuestos familiares), contraria a la Ley 15/2022 y al artículo 14 de la CE.

En consecuencia, no cabe reducir incentivos por IT, fuerza mayor o permisos ligados a cuidados familiares, al implicar un trato discriminatorio. En cuanto a las sanciones disciplinarias (suspensión de empleo y sueldo), debe realizarse una matización relevante, ya que la reducción de incentivos en este caso no constituye una “multa de haber” prohibida (art. 58.3 ET), debiendo diferenciarse entre la exclusión total del incentivo -ilícita- y el cómputo de la ausencia derivada de la sanción a efectos del cálculo del rendimiento -admisible en principio-. No obstante, se rechaza su aplicación en el sistema analizado por dos razones:

- i. Falta de proporcionalidad en la adaptación de objetivos y
- ii. Si las ausencias de la persona trabajadora ya se tienen en cuenta en el aspecto positivo que implica el cálculo de retribuciones en función de la asistencia, estableciendo una proporcionalidad tanto en el tiempo considerado como en los objetivos que sirven de referencia, computar igualmente y de nuevo tales ausencias en el aspecto negativo que supone reducir el porcentaje aplicable, implicaría valorar doblemente o de manera reiterativa tales ausencias. Y ello al margen o con independencia de que este argumento no sea privativo del caso de sanción disciplinaria de suspensión de empleo y sueldo, y pudiera aplicarse también a otros supuestos de inasistencia al trabajo.

En conclusión, se desestima el recurso y se confirma íntegramente la sentencia de la Audiencia Nacional, declarándose no ajustado a derecho el sistema de incentivos en los términos impugnados.

**Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Pleno. Sentencia de 29 de mayo de 2026. (Rec. nº 28/2025.)**

### 3. TRIBUNAL SUPREMO

Se avala la revisión judicial de los acuerdos transaccionales firmados tras el despido cuando existen dudas sobre su eficacia liberatoria.

#### TRES CLAVES DE ESTA SENTENCIA

- **La transacción extintiva no blindo siempre el despido:** su eficacia liberatoria depende de la claridad del acuerdo, del contexto de la firma y de la voluntad real de las partes.
- **Las renunciaciones genéricas ofrecen escasa seguridad jurídica:** el pacto debe identificar con precisión la controversia, los derechos afectados y las concesiones recíprocas.
- **La firma simultánea al cese exige extremar cautelas:** resulta recomendable acreditar margen de reflexión, asesoramiento suficiente y ausencia de condicionamientos posteriores ambiguos.

El Tribunal Supremo confirma la sentencia del TSJ de Cataluña que declaró improcedente un despido pese a la existencia de un acuerdo transaccional firmado el mismo día del cese, mediante el que el trabajador aceptaba una indemnización muy inferior a la legal y renunciaba a acciones futuras.

La Sala concluye que no existe contradicción doctrinal con la sentencia de contraste aportada por la empresa, ya que las circunstancias de ambos casos presentan diferencias relevantes. Especialmente, el acuerdo litigioso generaba dudas sobre si su eficacia quedaba condicionada a la posterior conciliación administrativa, que finalmente no llegó a producirse.

A este respecto, el Alto Tribunal marca unas pautas a seguir en relación a este tipo de acuerdos transaccionales extintivos que resumimos a continuación:

- i. La eficacia liberatoria de los acuerdos transaccionales no es automática. Debe analizarse caso por caso atendiendo a su redacción, al contexto de su firma y a la verdadera voluntad de las partes.
- ii. No basta con una cláusula general de renuncia de acciones. El acuerdo debe identificar claramente la controversia existente, las concesiones mutuas realizadas y los derechos afectados.
- iii. La simultaneidad entre despido y firma del acuerdo puede ser un elemento de debilidad. El Supremo destaca que la transacción ofrece mayores garantías cuando existe un margen temporal suficiente para que el trabajador pueda valorar el contenido del pacto y obtener asesoramiento.
- iv. La existencia de cláusulas ambiguas puede impedir el efecto liberatorio. En este caso, aunque el documento afirmaba que producía efectos desde su firma, también vinculaba el pago de la indemnización y la formalización del acuerdo a la celebración de la conciliación administrativa, generando una contradicción interpretativa.

- v. La indemnización pactada puede ser inferior a la legal. El Tribunal recuerda que ello no invalida por sí mismo la transacción, siempre que exista una verdadera controversia y que el trabajador acepte conscientemente la reducción como parte de las concesiones propias de toda transacción.

Por lo tanto, y teniendo en cuenta los parámetros anteriores, que “enseñanza” se deriva de esta sentencia del TS a modo de requisitos que refuerzan la validez de los acuerdos transaccionales extintivos:

- i. Redacción clara y detallada de los conceptos económicos objeto del acuerdo.
- ii. Existencia de una verdadera transacción con concesiones recíprocas.
- iii. Ausencia de vicios en el consentimiento del trabajador.
- iv. Posibilidad real de reflexión y asesoramiento previo a la firma.
- v. Claridad absoluta sobre si el acuerdo produce efectos inmediatos o queda condicionado a una ratificación posterior.
- vi. No supeditar la eficacia extintiva a actos posteriores (SMAC o conciliación) mediante cláusulas contradictorias o ambiguas.

Por lo tanto, la sentencia no cuestiona la validez de los acuerdos transaccionales posteriores al despido, pero advierte que su fuerza liberatoria exige una redacción precisa y una manifestación inequívoca del consentimiento del trabajador. Las cláusulas ambiguas respecto a la conciliación administrativa o la firma simultánea al despido pueden comprometer seriamente su eficacia defensiva en juicio.

**Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Sentencia nº 532/2026, de 10 de junio de 2026. (Rec. nº 2081/2025.)**

#### 4. TRIBUNAL SUPREMO

**Pluses “anti-absentismo” o por asistencia: cuidado pues no todo vale.**

##### TRES CLAVES DE ESTA SENTENCIA

- **Los pluses de asistencia son válidos si están bien diseñados:** pueden incentivar la presencia efectiva, pero deben diferenciar con precisión entre ausencias protegidas y ausencias neutras.
- **No toda ausencia puede reducir el incentivo:** enfermedad, conciliación, maternidad, cuidados o ejercicio de derechos fundamentales deben quedar fuera del cómputo penalizador.
- **La técnica retributiva no puede encubrir discriminaciones:** una regla aparentemente neutra puede ser ilícita si produce un impacto adverso sobre colectivos protegidos.

No es ninguna novedad que el absentismo es un grave problema para las empresas y que estas pueden utilizar herramientas para combatirlo.

Una de ellas consiste en crear determinados incentivos o pluses, de modo que esos incentivos solo se devenguen si el trabajador no se ausenta de su puesto de trabajo. Sin embargo, no todas las ausencias pueden penalizar a los empleados.

El Tribunal Supremo, en su reciente sentencia de 16 de junio de 2026, marca claramente la hoja de ruta.

En esta línea, ¿qué ausencias no pueden penalizarse (y, por tanto, deben computar a efectos del incentivo)?

- i. **Incapacidad temporal**, porque hacerlo supondría una discriminación por razón de enfermedad.
- ii. **Permisos de conciliación** (fuerza mayor familiar urgente, permiso parental), porque hacerlo supondría una discriminación indirecta por razón de sexo, dado que son ausencias que tienen mayor impacto en el colectivo de mujeres.
- iii. **Permisos por accidente o enfermedad grave u hospitalización**, porque hacerlo supondría una discriminación por asociación.
- iv. **Permisos para exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y sesiones necesarias para la adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, así como el permiso por cuidado del lactante**, porque hacerlo supondría una discriminación directa por razón de sexo.
- v. **Suspensión del contrato por nacimiento, adopción, riesgo en embarazo o por decisión de la trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual**, porque hacerlo supondría igualmente una discriminación directa por razón de sexo.
- vi. **Permiso por funciones sindicales**, porque hacerlo vulneraría la libertad sindical.

Por el contrario, ¿qué ausencias si pueden computar como absentismo (y, por tanto, afectar al incentivo) dado que son consideradas neutras?

- i. Permiso **matrimonio** o registro de pareja de hecho.
- ii. Permiso **fallecimiento** de parientes o cónyuge.
- iii. Permiso por **mudanza**.
- iv. Ausencia por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un **deber inexcusable** público y personal.
- v. Permiso para concurrir a **exámenes**.
- vi. Permiso por la imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías por las prohibiciones de las autoridades competentes.

En definitiva, los incentivos a la asistencia son herramientas válidas para reducir el absentismo, pero deben diseñarse con rigor jurídico, diferenciando con claridad las ausencias protegidas, de las neutras, y asegurando que el sistema respeta plenamente los principios de igualdad y no discriminación.

**Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Sentencia nº 547/2026, de 16 de junio de 2026.(Rec. n.º 97/2025)**

## 5. TRIBUNAL SUPREMO

**La representatividad sindical no puede usarse para recortar el derecho de información de sindicatos minoritarios en procesos electorales.**

### TRES CLAVES DE ESTA SENTENCIA

- **La representatividad no puede limitar derechos sindicales básicos:** un sindicato minoritario también tiene derecho a trasladar información a la plantilla, especialmente en periodo electoral.
- **El uso del correo corporativo ya existente debe permitirse si no genera perjuicios:** la empresa no está obligada a crear nuevos medios, pero no puede bloquear de forma injustificada los que ya utiliza con otros sindicatos.
- **El proceso electoral exige igualdad real de oportunidades:** impedir el acceso a las listas de correo puede colocar en desventaja a sindicatos de nueva o menor implantación y vulnerar la libertad sindical.

Si la escasa implantación de un sindicato no impide una actividad sindical efectiva e intensa, con mayor razón no puede limitar el pleno ejercicio de sus derechos.

Partiendo de esta premisa, el Tribunal Supremo niega que la empresa pueda impedir el uso de los sistemas de comunicación ya existentes, especialmente cuando dicha herramienta se permite a las demás fuerzas sindicales. La información sindical integra el contenido esencial del derecho fundamental de libertad sindical, como recuerda la Sala, siguiendo la doctrina constitucional que afirma que el flujo informativo se ve objetivamente perjudicado si se obstaculiza el empleo de los medios materiales que pueden favorecerlo; y que la garantía del contenido esencial del derecho, consistente en evitar dificultades a su ejercicio más allá de lo razonable, también alcanza al empresario, en la medida en que la actividad sindical se desarrolla en su organización productiva. En todo caso, tenga o no deber de colaboración activa en la promoción del derecho, sí tiene la obligación de no obstaculizar de forma injustificada o arbitraria su ejercicio.

Aunque no exista previsión legal que obligue a la empresa a crear herramientas electrónicas de comunicación para facilitar la transmisión de información por parte de los representantes de los trabajadores, y aunque esa obligación tampoco derive de lo pactado convencionalmente -de modo que la negativa a instaurarlas no vulnera por sí sola la libertad sindical- sí constituye conducta antisindical vulneradora del derecho fundamental la negativa injustificada a permitir que el sindicato utilice el sistema de correo electrónico ya implantado para fines empresariales, cuando está acreditado que ello no perturba el normal funcionamiento de la actividad ni supone mayores cargas, gravámenes o incremento de costes.

Respecto al grado de implantación, el Tribunal Supremo admite que la mínima presencia del sindicato podría, en supuestos extremos, justificar la negativa empresarial, cuando el sindicato carece de cualquier implantación en la empresa y, aun así, pretende utilizar los medios electrónicos existentes, configurándose un posible abuso de derecho que la empleadora no tiene por qué soportar, particularmente si tampoco ha otorgado esa posibilidad a otras organizaciones sindicales.

En el caso enjuiciado, la empresa no sostiene que el acceso a la lista de correos produzca perturbaciones en la actividad del Departamento ni problemas técnicos (como el colapso del sistema informático), ni invoca ningún otro límite, dificultad o razón objetiva y razonable que justifique su negativa.

La petición de acceso a las listas de correo se formula con ocasión del proceso electoral, de modo que la finalidad se vincula directamente con la posibilidad de que el sindicato aumente su implantación, estando en juego el ejercicio legítimo de su derecho a participar en condiciones de igualdad con el resto de las organizaciones. Es necesario garantizar dicho acceso para asegurar el flujo informativo de todos los sindicatos concurrentes a las elecciones, pues, en caso contrario, se colocaría en peor condición a los sindicatos de nueva presencia o menor representatividad, que concurrirían con menos posibilidades y con un nivel inferior de información a los trabajadores electores, vulnerando y menoscabando, en definitiva, el ejercicio de la libertad sindical.

**Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Sentencia nº 554/2026, de 16 de junio de 2026. (Rec. nº 219/2025.)**

## 6. TRIBUNAL SUPREMO

**Empresa y comité pueden pactar aspectos sustanciales de las vacaciones no previstos en el convenio si este habilita esa negociación.**

### TRES CLAVES DE ESTA SENTENCIA

- **El convenio puede habilitar la negociación empresarial del calendario vacacional:** si remite la concreción del turno rotativo al acuerdo con el comité, ese pacto puede desarrollar aspectos relevantes no detallados en la norma sectorial.
- **No hay descuelgue cuando no se inaplica el convenio:** pactar criterios de disfrute dentro de la habilitación convencional no equivale a alterar o dejar sin efecto las condiciones pactadas en convenio.
- **El límite está en respetar duración y retribución de las vacaciones:** la empresa y el comité pueden modular turnos, criterios y agrupaciones siempre que no contradigan el contenido mínimo convencional.

La demanda sindical sostenía que la empresa había regulado aspectos sustanciales del régimen de disfrute de vacaciones no previstos en el convenio (criterios de coincidencia, exclusión de determinados colectivos, agrupaciones y limitaciones por periodos), lo que a

su juicio suponía una alteración de condiciones pactadas convencionalmente que debía canalizarse a través del procedimiento de inaplicación del convenio («descuelgue»), que exige acuerdo con la representación de los trabajadores y no permite una decisión unilateral empresarial. Sobre esta base se pretendía la nulidad del acuerdo vacacional suscrito. La Sala, sin embargo, rechaza este planteamiento y concluye que no resulta exigible acudir al descuelgue cuando es el propio convenio colectivo el que remite a la negociación en la empresa para la fijación del turno rotativo de disfrute de vacaciones, como sucede en el caso.

El convenio colectivo aplicable, tras determinar la duración de las vacaciones y su régimen retributivo, prevé expresamente la implantación de un turno rotativo de disfrute. Para ello dispone que el período que constituye turno se determinará de acuerdo entre las empresas y el comité de empresa o delegados de personal, y que el cuadro de vacaciones deberá fijarse con al menos dos meses de antelación al inicio del período anual de vacaciones. De este modo, la norma convencional no cierra el sistema, sino que remite la ordenación concreta del calendario vacacional a la negociación colectiva de ámbito empresarial.

A partir de esta remisión, el Tribunal considera que el acuerdo alcanzado entre la empresa demandada y el comité de empresa es legítimo, aun cuando incorpore criterios y modulaciones que no estaban expresamente recogidos en el convenio. En lo relativo a la fijación de los turnos rotatorios para el disfrute de las vacaciones, el convenio se limita a exigir la existencia de un acuerdo entre la empresa y la representación unitaria, sin establecer limitaciones materiales ni criterios tasados que condicionen su contenido, siempre que se respeten la duración y la retribución de las vacaciones previstas convencionalmente.

La Sala precisa, por ello, que la empresa no estaba obligada a acudir al procedimiento de descuelgue del art. 82.3 ET para establecer los criterios de articulación de los turnos vacacionales. El sistema discutido deriva de un acuerdo alcanzado con el comité de empresa, utilizando la vía de negociación específicamente prevista en el art. 57 del convenio colectivo estatal de empresas de seguridad privada para la planificación anual de las vacaciones. No se trata, por tanto, de inaplicar el convenio, sino de desarrollar una habilitación expresa contenida en él.

De acuerdo con lo señalado por el Ministerio Fiscal, el acuerdo impugnado contiene previsiones sobre el régimen de turnicidad que no pueden contravenir el convenio, ya que este se limita a exigir «un turno rotativo de disfrute de las vacaciones» en cada empresa y remite su concreción a la negociación en dicho ámbito. Ello hacía necesario, o al menos justificado, que se pactara colectivamente un sistema más detallado que completara la falta de regulación específica en la norma convencional. En definitiva, la empresa reguló aspectos sustanciales del régimen de disfrute de vacaciones no contemplados en el convenio sectorial, y pudo hacerlo válidamente mediante acuerdo con la representación de los trabajadores, precisamente porque el convenio colectivo de aplicación contiene una previsión específica que habilita esa negociación en la empresa.

**Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Sentencia nº 632/2026, de 7 de julio de 2026. (Rec. nº 193/2025.)**

## 7. TRIBUNAL SUPREMO

Se refuerza la garantía de indemnidad: la disconformidad verbal con “densidad jurídica” ante cambios de condiciones basta para declarar la nulidad del despido si el cese es inmediato y carece de causa.

### TRES CLAVES DE ESTA SENTENCIA

- **La reclamación interna puede activar la garantía de indemnidad:** si expresa una oposición jurídicamente relevante y el despido se produce de forma inmediata y sin causa real.
- **No basta una queja genérica o un mero malestar:** la disconformidad debe tener densidad jurídica suficiente para revelar una posible defensa de derechos.
- **La proximidad temporal desplaza la carga probatoria:** corresponde a la empresa acreditar que el despido fue ajeno a la reclamación y respondió a una causa objetiva o disciplinaria real.

Como regla general, las reclamaciones formuladas internamente en el seno de la empresa no activan por sí mismas la garantía de indemnidad.

Sin embargo, cuando un trabajador realiza una reclamación interna y, de forma inmediata, es despedido sin que la empresa acredite incumplimientos que justifiquen la extinción del contrato, debe entenderse que la imposibilidad de haber ejercitado una reclamación judicial con anterioridad al despido es imputable exclusivamente al empleador.

En tal contexto temporal, esa actuación constituye un indicio de vulneración de la garantía de indemnidad y obliga a la empresa a demostrar que el despido fue completamente ajeno a cualquier lesión del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva reconocido en el artículo 24 de la Constitución. Ahora bien, en materia de tutela de derechos fundamentales, resulta imprescindible la aportación por la parte actora de un panorama indiciario suficiente. Solo cuando el trabajador aporta un principio de prueba razonable que permita apreciar la posible lesión del derecho fundamental invocado opera el mecanismo de inversión de la carga de la prueba.

El supuesto analizado constituye un caso límite. No existe prueba de que la trabajadora hubiera formulado una reclamación interna, ni escrita ni verbal, anticipando una futura acción judicial en defensa de sus derechos. Lo único acreditado es una conversación con la empresa en la que el empleador pretendía persuadirla para que prestara servicios algunos sábados y la expresa disconformidad de esta con dicha propuesta.

De la grabación se desprende que la empresa trataba de convencer a la trabajadora de la conveniencia de trabajar los sábados, lo que evidencia que esta no aceptaba la modificación propuesta, circunstancia plenamente conocida por el empresario. Además, durante la conversación la trabajadora hace referencia a un documento que había firmado “no conforme”. Aunque dicho documento no fue aportado al procedimiento y, por tanto, no ha quedado acreditado su contenido, sí consta que el 11 de julio de 2019 la empresa le comunicó que debía realizar algunas horas de trabajo determinados sábados al mes, manifestando ella su oposición. Apenas seis días después, el 17 de julio, fue despedida, aceptando la empresa la improcedencia de la decisión extintiva.

Ciertamente, la garantía de indemnidad no puede convertirse en un blindaje absoluto frente al despido ni frente al legítimo ejercicio de las facultades empresariales. Para que su protección resulte aplicable, es preciso que la conducta del trabajador sea identificable como un ejercicio de derechos, una reclamación jurídica, un acto preparatorio de defensa o, al menos, una manifestación clara de oposición susceptible de revelar una futura intención impugnatoria. No basta con el mero malestar, una protesta genérica o una conversación ambigua, es preciso que la disconformidad tenga densidad jurídica suficiente.

En el caso examinado, la conversación evidencia que el empresario pretendía imponer a la trabajadora una nueva obligación consistente en trabajar algunos sábados, pese a su expresa resistencia. Asimismo, se aludió a un documento relacionado con esa medida que había sido firmado “no conforme”, llegando incluso el empresario a sugerirle que estudiara el asunto y se asesorara. Tan solo seis días después de esa conversación, la trabajadora fue despedida. Estas circunstancias conforman un indicio suficiente de vulneración de la garantía de indemnidad y justifican la aplicación de la regla especial de distribución de la carga probatoria. Carga que la empresa no logró satisfacer, pues se limitó a reconocer la improcedencia del despido sin aportar elemento alguno que acreditara la existencia de una causa disciplinaria real y ajena al conflicto suscitado. En consecuencia, se confirma la declaración de nulidad del despido y la condena a la empresa al pago de una indemnización por daños y perjuicios de 6.251 euros.

**Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Sentencia de 23 de junio de 2026. (Rec. nº 2521/2025.)**

## 8. TRIBUNAL SUPREMO

**Los pactos indemnizatorios voluntarios con el empresario no amplían la cobertura de FOGASA.**

### TRES CLAVES DE ESTA SENTENCIA

- **FOGASA solo cubre indemnizaciones legalmente garantizadas:** los pactos voluntarios entre empresa y trabajador no amplían la responsabilidad pública del Fondo.
- **La responsabilidad del Fondo es subsidiaria y tasada:** nace por insolvencia o concurso empresarial, pero siempre dentro de los límites estrictos del artículo 33 ET.
- **Los pagos empresariales deben imputarse con cautela:** pueden reducir la prestación garantizada, pero no transforman en cubierta una indemnización superior o ajena a la prevista legalmente.

Aunque el empresario pueda asumir y pactar cualquier supuesto e importe indemnizatorio, ello no implica que el Fondo de Garantía Salarial deba cubrir indemnizaciones voluntarias acordadas al margen de la ley. Por el contrario, el art. 33.2 ET no permite extender la garantía a otros supuestos ni a cuantías no previstas legalmente, y la naturaleza pública del fondo exige una interpretación estricta de las normas que regulan su responsabilidad.

La deuda indemnizatoria es única, la responsabilidad del Fondo de Garantía Salarial es subsidiaria y su importe está fijado por ley. El Fondo se configura como responsable legal subsidiario del empresario, activándose su obligación cuando este es declarado en concurso o insolvencia. En tal caso, debe asumir el pago de salarios e indemnizaciones debidos, subrogándose en los derechos y acciones de los trabajadores frente al empresario, pero siempre dentro de los límites legales.

El Supremo analiza el art. 33 ET y la doctrina de la Sala, y concluye que la prestación garantizada por el Fondo de Garantía Salarial es la indemnización legal prevista en el artículo 32 ET para los supuestos en que no se ha declarado al empresario en concurso; y que la regla tercera del artículo 33.3, introducida por la Ley 38/2011, de 10 de octubre, de reforma de la Ley Concursal, no puede interpretarse en el sentido de que, desde su entrada en vigor (1 de enero de 2012), proceda el descuento de las cantidades abonadas por la empresa en concurso del importe a pagar por el Fondo y antes no, ya que el antiguo art. 33.3 ET se limitaba a regular la citación del Fondo y su personación en el concurso, pero no el contenido de su responsabilidad subsidiaria.

El importe abonado por la empresa debe descontarse de la cuantía de la prestación garantizada a cargo del Fondo de Garantía Salarial, pero este descuento solo procede en los supuestos de concurso del empresario, no en los de mera insolvencia. Extenderlo a la insolvencia vulneraría el principio de igualdad y no discriminación, pues los trabajadores de empresas concursadas podrían percibir menos del Fondo que los de empresas simplemente insolventes, si el empresario hubiese abonado parte de la indemnización, ya que solo en el primer caso se aplicaría el descuento sobre la responsabilidad legal subsidiaria del Fondo.

En consecuencia, no procede descontar de la obligación del FOGASA lo pagado de más por la empresa en concepto de indemnización. Una vez nacida la responsabilidad del Fondo por haberse acordado la resolución indemnizada del contrato al amparo del art. 50 ET, mediante sentencia firme, y declarada la insolvencia parcial de la empresa, lo abonado por esta debe imputarse a la prestación de garantía, que puede quedar reducida a cero si la suma pagada supera el importe legalmente garantizado.

**Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Sentencia nº 541/2026, de 16 de junio de 2026. (Rec. nº 5109/2024.)**

## 9. TRIBUNAL SUPREMO

Se deja sin efecto una nulidad de despido colectivo por haberse notificado la citación a juicio a un tercero sin acreditar su relación con la parte.

### TRES CLAVES DE ESTA SENTENCIA

- **La notificación procesal exige plena trazabilidad:** debe constar quién recibe la comunicación y cuál es su relación con el destinatario.
- **La recepción por un tercero no presume conocimiento efectivo:** si no se acredita su vínculo con la empresa, no puede imputarse la incomparecencia a una decisión empresarial.
- **La indefensión determina la nulidad de actuaciones:** la falta de citación válida obliga a retrotraer el procedimiento al momento anterior a la vista.

Admitida la validez del correo certificado como medio de comunicación procesal, se recuerda que su eficacia queda condicionada a que en autos conste su práctica y las circunstancias esenciales, en particular las personales de quien recibe la notificación -nombre, documento de identificación y domicilio- y, cuando no sea el interesado, su relación con el destinatario. Estas exigencias son comunes con independencia del destinatario y su forma jurídica y no pueden obviarse.

En el caso, la falta de datos sobre el receptor en el acuse de recibo impide afirmar que la citación llegó a conocimiento de la empresa. La notificación se intentó a una empresa real y operativa, que había tramitado el expediente de despido colectivo pero no compareció a la vista precisamente por no haber recibido la citación, lo que conduce a la nulidad del despido colectivo.

Se advierte además que el hecho de que la persona que figura en los acuses de recibo no opusiera reparo alguno a recoger la documentación no permite atribuir su actuación a la esfera jurídica de la empresa, ya que no se acredita que actuara por su cuenta, extremo que se desconoce por completo. Por ello no puede sostenerse que la incomparecencia al juicio obedeciera a una decisión u omisión deliberada de la empleadora.

También se descarta el argumento del Ministerio Fiscal, según el cual la empresa debió promover un incidente de nulidad de actuaciones, porque su viabilidad exige que la sentencia no sea ya susceptible de recurso ordinario ni extraordinario, esto es, que haya adquirido firmeza tras su comunicación, incluso edictal, y la expiración de los plazos de recurso. Aquí, la empresa conoció la sentencia dictada en su ausencia —derivada de la falta de notificación de la citación a juicio— en tiempo hábil para interponer el recurso correspondiente.

Se concluye que la ausencia en el acuse de recibo de cualquier referencia a la relación entre quien lo firma y el destinatario del acto de comunicación judicial determina la nulidad de actuaciones y la retroacción del procedimiento al momento de señalamiento de la vista.

**Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Sentencia nº 549/2026, de 16 de junio de 2025. (Rec. nº 162/2025.)**

## 10. TRIBUNAL SUPREMO

**El Supremo descarta el artículo 41 del ET para el teletrabajo: ni causas ETOP ni el fin de un pacto colectivo permiten recortes unilaterales del porcentaje de presencialidad acordado individualmente.**

### TRES CLAVES DE ESTA SENTENCIA

- **La Ley de Trabajo a Distancia desplaza el artículo 41 ET:** la modificación del porcentaje de teletrabajo se rige por la Ley 10/2021 como norma especial y no puede imponerse unilateralmente mediante una MSCT colectiva.
- **El acuerdo individual escrito es decisivo:** cualquier cambio en las condiciones de trabajo a distancia, incluida la presencialidad, exige consentimiento expreso de la persona trabajadora y formalización por escrito.
- **El fin del pacto colectivo no extingue los acuerdos individuales:** decaído el marco colectivo, la empresa no puede reducir unilateralmente el teletrabajo pactado individualmente, aunque sí queda abierta la reversibilidad cuando no exista pacto específico en contrario.

Aunque tras la reforma de 2012, el criterio para calificar una MSCT como colectiva en el artículo 41 del ET es puramente numérico (umbrales de afectación), independientemente de la fuente de la condición (contrato individual o pacto colectivo), en materia de teletrabajo rige la Ley 10/2021 (LTD) como *lex specialis*.

El artículo 8.1 de la LTD establece taxativamente que cualquier modificación de las condiciones de trabajo a distancia, incluido el porcentaje de presencialidad, “deberá ser objeto de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora” y formalizarse por escrito.

Esta disposición rescinde la facultad de modificación en la autonomía de la voluntad individual, sustrayéndola del ámbito de decisión unilateral del empresario, incluso si este alega causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP).

En el caso analizado, resulta un punto clave del análisis la determinación de la vigencia del acuerdo de conciliación, ya que dicho pacto colectivo venció el 31 de diciembre de 2024 y, al no ser un convenio estatutario ni existir voluntad de renovación, no puede entenderse que operara la ultraactividad del artículo 86.3 del ET. A este respecto, la Sala recalca que, una vez decaído este marco colectivo, la empresa no tiene la obligación legal de mantener el 100% de teletrabajo por mera inercia, a menos que exista un acuerdo individual escrito que así lo recoja de forma específica. Esto se debe a que, según el artículo 5.3 de la LTD, la reversibilidad es la norma general del trabajo a distancia si no se ha pactado lo contrario, permitiendo el retorno a la presencialidad total o parcial siempre que se respeten los cauces legales.

No obstante, hay que tener en cuenta que la desaparición del marco colectivo no extingue los acuerdos individuales de teletrabajo suscritos al amparo de dicha política. Si un trabajador tenía pactado el 100% de teletrabajo en su contrato individual, la empresa no puede reducirlo al 75% unilateralmente amparándose en el fin del acuerdo colectivo, pues el artículo 8.1 LTD exige un nuevo pacto individual para ese cambio.

La Sala debe, por tanto, corregir la fundamentación de la Audiencia Nacional, ya que no puede hablarse de una MSCT colectiva, pues el teletrabajo es una materia de negociación individual obligatoria según la LTD, lo que implica que la empresa no tiene la obligación (ni la facultad) de negociar su modificación con la representación legal de los trabajadores mediante el periodo de consultas del artículo 41, circunstancia por la que no cabe declarar la nulidad de la medida por la mera ausencia de dicho periodo.

Sin embargo, el Tribunal determina que la medida es ilegal por vulnerar el artículo 8.1 de la LTD en todos aquellos casos donde no medie consentimiento del trabajador. Ello lleva a estimar parcialmente el recurso y a casar la sentencia de instancia, lo que supone pasar de una nulidad radical y colectiva a una nulidad selectiva, de manera que la reducción de la jornada de teletrabajo solo será nula para aquellos trabajadores con discapacidad que no hayan dado su consentimiento expreso e individual a la nueva política de presencialidad del 75%.

**Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Sentencia de 1 de julio de 2026. (Rec. nº 131/2025.)**

## 11. AUDIENCIA NACIONAL

**No cabe la equiparación automática de condiciones extraconvencionales en la sucesión de empresas: prevalece el mantenimiento de derechos sobre la mejora.**

### TRES CLAVES DE ESTA SENTENCIA

- **La sucesión de empresa garantiza conservación, no mejora automática:** el personal subrogado mantiene sus derechos de origen, pero no adquiere por ese solo hecho las condiciones extraconvencionales disfrutadas por la plantilla de la cesionaria.
- **La doble escala puede ser jurídicamente admisible:** el artículo 44 ET permite situaciones diferenciadas dentro de la misma empresa mientras se respeten las condiciones preexistentes y no exista una norma convencional que imponga la equiparación.
- **La Directiva 2001/23/CE no es una vía para reclamar mejoras:** su finalidad es evitar que la transmisión perjudique al trabajador, no convertirla en un mecanismo de acceso a derechos superiores existentes en la empresa cesionaria.

De los artículos 3.1 de la Directiva 2001/23/CE y 44 del ET se desprende que el empresario cesionario, esto es, aquel que por mor de la transmisión de empresa se subroga en los contratos de trabajo de la entidad cedente, debe respetar las condiciones contractuales de origen del personal proveniente de esta, y que en lo que se refiere al convenio aplicable, al personal transmitido le seguirá siendo de aplicación el convenio colectivo de origen en tanto en cuanto no expire la vigencia del mismo o no se aplique una nueva norma convencional en la entidad cesionaria.

Más allá de lo expuesto, no cabe inferir que la sucesión de empresas implique que al personal transmitido se le hayan de aplicar condiciones de trabajo reconocidas previamente al personal que prestaba servicios en la empresa en la que se integra en virtud de fuente normativa distinta del convenio colectivo estatutario. Lo que el artículo 44.1 del ET garantiza a los trabajadores en los supuestos de novación contractual subjetiva por cambio de empleador es el mantenimiento de sus derechos preexistentes, al imponer la subrogación del nuevo empresario en las obligaciones laborales del anterior, pero no la adquisición de los que tuvieron conferidos los trabajadores que vinieran prestando servicios anteriormente en tal empresa.

Tampoco los derechos de estos se ven afectados por los que hubieran de mantenerse para los asumidos en virtud de la subrogación. Así pues, con la salvedad de lo que pudiere resultar con posterioridad en virtud de la sucesión de convenios colectivos a la que hace referencia el apartado 4 del citado artículo, la propia ley autoriza en estos casos situaciones de desigualdad dentro de la misma empresa, naturalmente susceptibles de superación a través de la negociación colectiva, tanto estatutaria como extraestatutaria.

De igual forma, la Directiva no puede ser eficazmente invocada para obtener una mejora de las condiciones de retribución u otras condiciones de trabajo con ocasión de la transmisión de una empresa, de manera que la existencia de algunas diferencias salariales

entre los trabajadores transferidos y quienes ya estaban empleados por el cesionario al tiempo de la transmisión no es en sí contraria a la citada Directiva. Aunque podrían resultar pertinentes para examinar la licitud de esas diferencias otros instrumentos y principios jurídicos, por sí sola la referida Directiva únicamente pretende evitar que, a causa únicamente de su transferencia a otro empleador, los trabajadores se encuentren en una posición desfavorable comparada con la que anteriormente disfrutaban.

**Audiencia Nacional. Sala de lo Social. Sentencia nº 117/2026, de 29 de junio de 2026. (Rec. nº 68/2026)**

## 12. AUDIENCIA NACIONAL

**Se determina que los permisos necesarios para concurrir a exámenes (ex art. 23.1 a) ET) son retribuidos**

### TRES CLAVES DE ESTA SENTENCIA

- **El permiso para concurrir a exámenes tiene naturaleza retribuida:** la Audiencia Nacional interpreta que el artículo 23.1 a) ET reconoce una ausencia justificada que, por su conexión sistemática con los permisos laborales, debe disfrutarse sin pérdida salarial.
- **Si el legislador quiere excluir salario, debe decirlo expresamente:** la resolución destaca que el Estatuto de los Trabajadores sí prevé de forma clara la reducción o suspensión retributiva en otros supuestos, lo que refuerza que aquí no cabe presumirla.
- **La formación profesional opera como criterio interpretativo favorable:** la conexión del permiso con la promoción profesional, el artículo 40.2 CE y el derecho a la educación del artículo 27 CE inclina la interpretación hacia la efectividad real del derecho.

Aunque el precepto controvertido se limita a reconocer un permiso sin precisar expresamente su naturaleza retribuida o no, el artículo 37.3 del ET configura los permisos como un derecho a la ausencia fundado en una causa determinada que conlleva el mantenimiento de la retribución, siempre que medien preaviso y justificación.

Asimismo, resulta significativo que, tanto en la redacción originaria del artículo 37 como en la actualmente vigente, cuando alguna de las ausencias previstas no genera derecho a salario, el legislador lo indicado expresamente.

Así, el apartado 5 de dicho artículo, al regular la reducción de jornada por guarda legal, reconocía el derecho a la reducción de jornada con disminución proporcional del salario, fórmula que mantiene el vigente artículo 37.5 y que también reproducen sus apartados 6 y 8. Por otra parte, el artículo 45.2 del ET exige expresamente de la obligación de retribuir en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo, entre los que no se incluyen los permisos necesarios para concurrir a exámenes. De ello cabe concluir que el artículo 23.1 a), al reconocer el derecho a disfrutar de los permisos necesarios para acudir a exámenes, configura una situación equiparable a las previstas en el artículo 37.3 del ET, es decir, una ausencia retribuida. Tampoco puede sostenerse que el reconocimiento de las veinte horas anuales retribuidas de formación previstas en el artículo 23.3 excluya el carácter retribuido de los permisos contemplados en el artículo 23.1 a).

Este último derecho permanece inalterado desde la redacción originaria del ET, mientras que el apartado 3 fue introducido por la reforma operada mediante el Real Decreto-ley 3/2012. En efecto, de la lectura de la exposición de motivos de dicha norma, y en particular de su capítulo dedicado a las medidas de formación, no se desprende voluntad alguna de restringir los derechos previamente existentes. Antes bien, la finalidad perseguida es reforzar la formación profesional mediante la creación de un nuevo permiso retribuido de veinte horas anuales, regulado en el artículo 23.3 del ET.

Además, la existencia de este permiso de formación resulta plenamente compatible con la de otro destinado a permitir la asistencia a exámenes, que en muchos casos constituirán el medio para obtener las titulaciones derivadas de aquella formación. Finalmente, la propia rúbrica del artículo 23 del ET «Promoción y formación profesional en el trabajo» desarrolla el principio rector de la política social y económica reconocido en el artículo 40.2 de la Constitución, relativo a la promoción de la formación y readaptación profesionales. Entre los instrumentos para alcanzar estos fines se encuentra el fomento de la obtención de titulaciones académicas y profesionales por los trabajadores.

En consecuencia, dado que el artículo 40.2 CE debe informar la práctica judicial conforme al artículo 53.3 CE, cualquier duda sobre el carácter retribuido del permiso para concurrir a exámenes ha de resolverse en favor de dicha consideración. No puede olvidarse, además, que la obtención de títulos correspondientes a enseñanzas regladas forma parte del contenido esencial del derecho a la educación reconocido en el artículo 27 CE, de acuerdo con el artículo 1 de la LODE. Por ello, la interpretación de las normas que inciden sobre este derecho debe favorecer su efectividad, lo que conduce igualmente a considerar retribuido el permiso examinado. Todo ello sin necesidad de acudir a las disposiciones del Convenio núm. 140 de la OIT, referidas a una materia distinta de la debatida en el presente caso.

**Audiencia Nacional. Sala de lo Social. Sentencia nº 100/2026, de 1 de junio de 2026. (Rec. nº 80/2026.)**

### 13. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA ISLAS BALEARES

**Se ratifica el despido de un empleado de hotel por criticar a su empresa a través de un vídeo en redes sociales.**

#### TRES CLAVES DE ESTA SENTENCIA

- **La crítica en redes sociales puede tener relevancia disciplinaria:** cuando se realiza durante la jornada y afecta a la imagen de la empresa, puede justificar una respuesta severa.
- **La exposición de información interna agrava la infracción:** mostrar herramientas, precios o datos comerciales intensifica la pérdida de confianza y el daño reputacional.
- **La procedencia del despido exige ponderación contextual:** deben valorarse el contenido, la difusión, la identificación empresarial y el impacto real o potencial de la publicación.

El Tribunal Superior de Justicia de Illes Balears ha confirmado la procedencia del despido a un camarero de un hotel por subir vídeos una red social en horario de trabajo.

El empleado publicó un video en TikTok durante su jornada laboral revelando el sistema interno de cobro e identificando a la empresa. En la grabación, divulgó los márgenes de beneficio del café (con un coste de 0,20 euros frente a los 5 euros de venta) y se quejó públicamente de recibir un salario precario de 1.400 euros. El 14 de mayo de 2024 la mercantil le comunicó la extinción de la relación laboral alegando despido disciplinario.

El demandante alegaba que el despido era desproporcionado e improcedente, ya que en el video no se identificaba a la empresa ni se causó un daño real a la demandada. Sostenía además que, aun de existir una conducta reprochable, la empresa obvió la graduación de las faltas al imponer la sanción más gravosa sin atender a las circunstancias. Por su parte, la empresa señaló que, aunque no hubiera un daño económico directo cuantificado, la difusión de tales mensajes suponía un importante daño a su reputación, prestigio y credibilidad exterior.

Según los magistrados, el tribunal de primera instancia acertó al señalar que el daño afectó a la imagen externa y comercial de la empresa, perjudicando su prestigio y credibilidad. Ha quedado demostrado que el empleado subió un video a TikTok criticando los precios y sueldos de la compañía, mostrando además el sistema interno de ventas (TPV), lo cual ataca directamente la reputación de la entidad.

Asimismo, la Sala expresa que la sentencia no ha aplicado un castigo de forma automática; al contrario, ha evaluado detalladamente el contexto, el impacto del video, la gravedad de la falta y su relación con el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Que el empleado no esté de acuerdo con el fallo no significa que la decisión no esté argumentada.

En conclusión, la Sala sostiene que publicar un video despectivo en redes sociales durante el horario de trabajo y mostrando herramientas internas de la empresa rompe la confianza laboral, lo que justifica plenamente el despido.

**TSJ Islas Baleares. Sala de lo Social. Sentencia de 27 de mayo de 2026. (Rec. nº 38/2026.)**

#### 14. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DEL PAÍS VASCO

**Es indiferente superar la oposición antes, durante o después de la contratación abusiva para declarar la fijeza del trabajador.**

##### TRES CLAVES DE ESTA SENTENCIA

- **La superación de un proceso selectivo para plaza fija acredita mérito y capacidad:** permite superar el obstáculo que impide declarar la fijeza por el mero abuso de temporalidad.
- **El momento de la oposición no resulta decisivo:** puede haberse superado antes, durante o después de la contratación temporal abusiva.
- **La interpretación restrictiva generaría desigualdad:** limitar la fijeza a quienes superaron el proceso antes del abuso excluiría injustificadamente a trabajadores en situación comparable.

Los Tribunales Superiores de Justicia empiezan a aplicar la doctrina del Supremo que, en su sentencia de 11 de mayo, señaló que la respuesta al abuso de la temporalidad en la Administración no debe ser la declaración de fijeza si al mismo tiempo no se cumplen los principios de igualdad, mérito y capacidad; o dicho de otro modo, que sin superar un proceso de acceso sujeto a esos principios no cabe la conversión automática de la relación en fija solo por el hecho del abuso de la temporalidad.

Pero el TSJ vasco matiza que la superación de un proceso selectivo es suficiente, siempre que se trate de una convocatoria para puesto fijo y no temporal, para consolidar la fijeza, porque con ello se acredita la superación de un procedimiento de acceso a la función pública con los requisitos de igualdad, mérito y capacidad por parte del trabajador.

Destaca la Sala que cuando, en cualquier momento de la relación con la Administración contratante, se ha superado un proceso de acceso a plaza fija, aun sin obtenerla, y concurre una contratación temporal abusiva, el trabajador debe ser declarado fijo. Es indiferente que la superación de la prueba pública sea previa, posterior o tenga lugar mientras se mantiene la contratación inusualmente larga e irregular concertada con el trabajador, porque entenderlo de otro modo resultaría discriminatorio: exigir que el proceso selectivo para plaza fija sea necesariamente previo a la contratación irregular supondría introducir un elemento de desigualdad entre trabajadores que se encuentran en la misma situación.

Admitir exclusivamente que la superación de una prueba para plaza fija deba ser anterior a la contratación abusiva colocaría en situación de discriminación a muchos trabajadores que, habiendo estado sometidos a la temporalidad, mientras duraba la misma o bien no tuvieron ningún proceso selectivo al que concurrir, o bien solo pudieron participar en procesos de estabilización.

El matiz que introduce la Sala vasca es que no cabe diferenciar entre superar la oposición antes de la contratación irregular, mientras dura esta o después, porque ello supone introducir un factor de distinción inadecuado y quebrar la tutela judicial efectiva si solo se declaran fijos a quienes superan un proceso selectivo y, con posterioridad, son sometidos a la contratación abusiva. Quedarían excluidos de adquirir este derecho todos aquellos que fueron declarados indefinidos no fijos o readmitidos con esa condición en procesos de despido y que, encontrándose en dicha situación, superaron un proceso selectivo.

Todos quienes estaban en contrataciones abusivas, que superaron una o varias oposiciones, concursos o procesos públicos sin obtener plaza y no son declarados fijos sufrirían discriminación frente a quienes sí ven reconocida la fijeza por haber superado procesos selectivos y después haber sido objeto de contrataciones abusivas.

Por ello, declara el TSJ que no es posible admitir que solo puedan acceder a la condición de trabajadores fijos quienes superen procesos selectivos anteriores a la contratación inusualmente larga, excluyendo de esta calificación a quienes realizaron sus pruebas de acceso y no obtuvieron plaza cuando ya se encontraban inmersos en contrataciones abusivas temporales que no se extinguieron ni renovaron conforme a la legalidad.

En el caso resuelto, el Tribunal declara la fijeza de una trabajadora que llegó a encadenar hasta 31 periodos de actividad -el último de ellos, de interinidad por vacante- y que, pese a haber participado en un proceso de estabilización y haber obtenido puntuación suficiente, no llegó a ser adjudicataria de plaza porque solo existían dos plazas y quedó en cuarta posición.

**TSJ País Vasco. Sala de lo Social. Sentencia nº 1339/2026, de 4 de junio de 2026. (Rec. nº 590/2025.)**

## 15. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA

**Confirmada sanción a empresa por el atropello mortal de una trabajadora, aunque la responsabilidad penal se atribuye solo al conductor.**

### TRES CLAVES DE ESTA SENTENCIA

- **La separación física de peatones y vehículos es esencial:** la ausencia de zonas protegidas y señalizadas en patios de maniobra constituye un incumplimiento preventivo grave.
- **La evaluación de riesgos debe contemplar tareas reales y accesos:** abrir manualmente cancelas o transitar junto a camiones exige medidas específicas de protección y coordinación.
- **La ausencia de reproche penal no excluye la infracción preventiva:** la responsabilidad administrativa laboral se mantiene si los incumplimientos de PRL están acreditados.

En el patio de recepción de mercancías del centro de trabajo no existían zonas de paso diferenciadas y protegidas para el personal, ni señalización de las vías de circulación de trabajadores y vehículos. Ello obligaba a quienes debían abrir manualmente la cancela exterior u realizar otras tareas en el recinto a desplazarse por el patio en presencia potencial de camiones en movimiento.

En el momento del accidente, la trabajadora se dirigió a abrir la cancela para permitir la salida de un camión, pasando junto a él por su lado derecho -opuesto al del conductor y al de la cancela-. Al situarse junto a la cabina, el vehículo giró hacia la derecha y la atropelló, produciéndose su fallecimiento. La trabajadora no llevaba chaleco reflectante o de alta visibilidad, y no consta que la empresa le hubiera entregado dicho equipo de protección individual.

La Sala considera causas inmediatas del accidente la permanencia de la trabajadora en una zona peligrosa y de escasa visibilidad desde el puesto de conducción, así como la ausencia de señalización y de elementos que delimitaran adecuadamente la zona de trabajo, todo ello derivado de fallos en el sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales: falta de información o señalización visual o acústica obligatoria en la puesta en marcha de vehículos pesados y espacio insuficiente en las zonas de trabajo y tránsito.

La Inspección de Trabajo propone, como medida correctora, la instalación de un sistema de apertura y cierre remoto de la cancela, para evitar el desplazamiento de personal hasta la puerta. En su defecto, recomienda mejorar la circulación conjunta de personas y vehículos en el patio, habilitando zonas exclusivas para peatones, con las correspondientes protecciones y defensas físicas, entre otras actuaciones.

El hecho de que en la jurisdicción penal no se haya exigido responsabilidad a la empresa no neutraliza los incumplimientos preventivos que desencadenaron el fallecimiento de la trabajadora, acreditados por la Inspección.

Se trata de responsabilidades distintas. La que ahora se examina es la derivada de la infracción de la normativa de prevención, claramente acreditada. La responsabilidad de la empresa es evidente y debe confirmarse, en particular, por la inexistencia de zonas de paso separadas y protegidas para los trabajadores, la falta de señalización de las vías de circulación de personas y vehículos, la ausencia en la evaluación de riesgos de la tarea de apertura del portón de entrada por el que acceden y salen los camiones, la no utilización de chaleco reflectante o de alta visibilidad por la trabajadora en el momento del accidente y la falta de coordinación de actividades preventivas.

**TSJ Andalucía. Sala de lo Social. Sentencia nº 1006/2026, de 23 de abril de 2026. (Rec. nº 1016/2025.)**

---

#### Departamento Laboral y de Seguridad Social

Eduardo Ortega Figueiral - [ortegaf@ortega-condomines.com](mailto:ortegaf@ortega-condomines.com)

Jorge Barbat Soler - [jbarbat@ortega-condomines.com](mailto:jbarbat@ortega-condomines.com)

Esther Vicente García - [evicente@ortega-condomines.com](mailto:evicente@ortega-condomines.com)

Raül Sala Cuberta - [rsala@ortega-condomines.com](mailto:rsala@ortega-condomines.com)



OC ORTEGA  
CONDOMINES