

CIRCULAR LABORAL 20/2026

**Resumen sentencias relevantes
jurisdicción social: Septiembre 2026.**

1 de septiembre de 206

Resumen sentencias relevantes jurisdicción social: Septiembre 2026.

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

1. TRIBUNAL SUPREMO

La mejora del convenio en permisos por hospitalización de familiares no se suma automáticamente al nuevo mínimo legal de días.

TRES CLAVES DE ESTA SENTENCIA

- El nuevo mínimo legal de cinco días no convierte automáticamente las mejoras convencionales previas en días acumulables.
- El convenio debe interpretarse según su finalidad y redacción: si no crea un permiso autónomo, no cabe sumar mecánicamente.
- Con desplazamiento, la mejora puede quedar limitada al máximo convencional aplicable, sin alcanzar los ocho días pretendidos.

Esta sentencia del Tribunal Supremo aborda un conflicto colectivo en el que la representación de los trabajadores de la empresa demandada reclamaba que la mejora convencional en materia de permisos por hospitalización, enfermedad grave o intervención quirúrgica de familiares se sumara íntegramente al nuevo estándar legal fijado tras el RDL 5/2023. El convenio de empresa reconoce tres días de permiso, ampliables en otros tres días cuando la persona trabajadora debe desplazarse más de 75 kilómetros desde su centro de trabajo. Tras la reforma, el actual art. 37.3 b) ET eleva el mínimo legal a cinco días retribuidos para estos supuestos, sin distinguir ya entre permisos con o sin desplazamiento, y ampliando además el ámbito de familiares y convivientes protegidos.

La cuestión litigiosa residía en determinar si, sobre esos cinco días legales, debían sumarse los tres adicionales por desplazamiento previstos en el convenio, de manera que en caso de desplazamiento el permiso alcanzara ocho días, o si, por el contrario, la mejora convencional quedaba limitada en su operatividad por el nuevo mínimo legal, resultando un máximo de seis días. El Tribunal Superior de Justicia de Galicia había rechazado la tesis sindical y la demanda de conflicto colectivo, y el Tribunal Supremo confirma ahora ese criterio en casación. La Sala parte de una premisa clara: el permiso del art. 37.3 ET es de derecho necesario relativo, de manera que la negociación colectiva puede mejorarlo, pero no empeorarlo, y su regulación actúa como norma mínima sobre la que se injertan las mejoras convencionales.

Desde esta perspectiva, el Tribunal analiza la redacción del convenio y concluye que no configura un “doble permiso” autónomo, sino una concreción del permiso estatutario entonces vigente (dos días, ampliables a cuatro por desplazamiento) que lo mejoraba en un

día si no había desplazamiento y en dos días si lo había. El convenio se limita a fijar “de la siguiente manera” los permisos del punto 3 del art. 37 ET, sin crear días adicionales independientes de la regulación legal. Tras la reforma de 2023, la ley ha elevado el mínimo a cinco días y ha eliminado cualquier referencia específica al desplazamiento como causa de ampliación, de modo que el viejo esquema de “base + ampliación por distancia” queda superado. En ese nuevo contexto, no resulta jurídicamente admisible sumar mecánicamente los tres días adicionales por desplazamiento del convenio sobre la nueva base de cinco días.

La consecuencia práctica del criterio del Tribunal Supremo es que la plantilla de la empresa demandada no ve reducido su nivel de protección, sino reordenado. Antes de la reforma, el máximo posible era de seis días por desplazamiento (tres del convenio + tres adicionales), sobre una base legal de dos días; ahora, tras la reforma, los trabajadores disponen de cinco días de permiso con carácter general, y de un máximo de seis días cuando el cuidado de familiares exige desplazarse más de 75 kilómetros, que es lo que la empresa reconoce. Se mantiene, por tanto, el tope de seis días en caso de desplazamiento, al tiempo que se mejora sustancialmente el régimen ordinario sin desplazamiento (de dos días legales y tres convencionales, a cinco días legales).

Por último, la Sala rechaza que la interpretación pueda alterarse apelando a la perspectiva de género. Aunque reconoce que un aumento de días de permiso por cuidados familiares tiene un impacto positivo potencial en las mujeres, que son quienes en mayor medida asumen estas tareas, subraya que tanto la regulación legal como la convencional se aplican sin distinción a hombres y mujeres, y que la solución adoptada no genera una desventaja específica ni una discriminación indirecta para las trabajadoras. El criterio de género no puede utilizarse para sostener interpretaciones contra legem cuando la norma aplicable es clara y no presenta problemas de constitucionalidad ni de compatibilidad con el Derecho de la Unión. En definitiva, los permisos por hospitalización y enfermedad grave se ajustan al nuevo mínimo legal de cinco días, y la mejora del convenio se traduce en un máximo de seis días cuando concurre desplazamiento, sin que quepa alcanzar los ocho días pretendidos por la representación sindical.

Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Sentencia nº 629/2026, de 7 de julio de 2026. (Rec. nº 163/2025.)

2. TRIBUNAL SUPREMO

Despido disciplinario y apropiación de cupones promocionales: si el convenio tipifica la conducta como falta muy grave, no cabe rebajar judicialmente la sanción aplicando una teoría gradualista amplia.

TRES CLAVES DE ESTA SENTENCIA

- El valor económico reducido de lo apropiado no excluye por sí solo la procedencia del despido.
- Si el convenio tipifica la conducta como falta muy grave, el margen judicial para moderar la sanción se reduce.
- La clave empresarial está en acreditar bien los hechos y su encaje exacto en la infracción convencional.

La Sala IV analiza el despido disciplinario de una trabajadora de supermercado que utilizó en beneficio propio varios cupones descuento promocionales destinados a clientes, con un importe económico reducido. La instancia declaró procedente el despido, pero el TSJ lo calificó como improcedente atendiendo al escaso valor de lo apropiado.

El Tribunal Supremo corrige ese criterio. Recuerda que la proporcionalidad sigue siendo exigible en materia disciplinaria, pero matiza que, cuando el convenio colectivo describe expresamente una conducta como falta muy grave y prevé el despido como sanción posible, el margen judicial para moderar la respuesta empresarial se reduce de forma significativa. No se trata de sustituir el juicio empresarial por otro más benévolo, sino de comprobar si los hechos están probados, encajan en el tipo convencional y la sanción está prevista por la norma colectiva.

La conclusión práctica es relevante para empresas con convenios que regulan con precisión las faltas vinculadas a apropiaciones, descuentos, muestras o beneficios comerciales: una vez acreditada la conducta y su tipificación convencional, el reducido valor económico no determina por sí solo la improcedencia del despido.

Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Sentencia de 1 de julio de 2026. ROJ: STS 3248/2026.

3. TRIBUNAL SUPREMO

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo (jornada): para que proceda la rescisión indemnizada del contrato debe acreditarse la existencia -que nunca se presume- de un perjuicio relevante.

TRES CLAVES DE ESTA SENTENCIA

- No toda modificación sustancial abre automáticamente la vía de la rescisión indemnizada.
- El perjuicio relevante debe probarse por la persona trabajadora y no se presume.
- Si la medida no llega a aplicarse o no genera daño acreditado, no procede la extinción del art. 41.3 ET.

Para que proceda la rescisión indemnizada del contrato de trabajo no basta con que estemos ante una MSCT tramitada como tal, sino que debe acreditarse la existencia de un perjuicio relevante, prueba cuya carga incumbe a quien lo sufre por ser el elemento constitutivo de su pretensión y por ser la parte que mejor conoce el daño y puede probarlo.

En cualquier caso, es imposible presumir la existencia del perjuicio, al no existir ninguna disposición legal que lo permita. Si el legislador hubiera querido que toda MSCT comportara el derecho a que las personas afectadas pudieran extinguir su contrato con derecho al percibo de la indemnización expuesta (art. 41.3 ET) y acceder a la situación legal de desempleo (art. 267.1. 5º LGSS) tenía que haber redactado el artículo 41.3 del ET en otros términos. Porque en él no hay automatismo, sino supeditación de la facultad tipificada a que concurra una circunstancia adicional a la de haberse introducido un cambio relevante en las condiciones de empleo.

Que el sujeto afectado “*resultase perjudicado*” significa que lo uno (introducción de una MSCT afectante a la jornada) no comporta lo otro (perjuicio).

La realidad ha mostrado casos de alteración de la jornada carentes de consecuencias desfavorables para determinados trabajadores.

En el caso analizado, no se ha acreditado ningún perjuicio derivado de la inicial imposición de la medida, ya que pese al tenor literal del artículo 41 del ET de que la misma es inmediatamente ejecutiva y, en efecto, la propia comunicación de 22 de junio fijó los efectos en el día 11 de julio, en realidad la medida nunca se le aplicó efectivamente, habiendo sido la misma dejada sin efecto a medio de carta de 7 de noviembre de 2022. Como tampoco se ha acreditado la existencia de otro perjuicio y este no se presume, la trabajadora no puede pretender la rescisión indemnizada de su contrato de trabajo al amparo del artículo 41.3 del ET.

Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Sentencia de 10 de marzo de 2026. (Rec. nº 3863/2024.)

4. TRIBUNAL SUPREMO

Plan de igualdad: la empresa puede registrarlo unilateralmente si acredita un verdadero bloqueo negociador imputable a la parte social.

TRES CLAVES DE ESTA SENTENCIA

- El registro unilateral del plan de igualdad solo es admisible de forma excepcional.
- Debe acreditarse un bloqueo real, reiterado y no imputable a la empresa.
- Conviene documentar todo el proceso negociador: actas, propuestas, mediación e intentos de desbloqueo.

El Tribunal Supremo vuelve a pronunciarse sobre un supuesto frecuente en la práctica: qué puede hacer la empresa cuando, pese a haber constituido la comisión negociadora del plan de igualdad y haber mantenido un proceso real de negociación, no resulta posible alcanzar un acuerdo con la representación social.

En el caso analizado, la empresa había negociado durante varios meses el II Plan de Igualdad, celebrado numerosas reuniones, acudido al SIMA e incluso aceptado continuar la negociación en dicho ámbito. Ante la falta de avances y el rechazo de la parte social a esa vía, decidió registrar el plan sin acuerdo. El sindicato impugnó la actuación por entender vulnerada la libertad sindical.

La Sala desestima el recurso y confirma que, con carácter excepcional, la empresa puede aprobar y registrar unilateralmente el plan cuando exista un bloqueo negociador real, reiterado y no imputable a la empresa. La clave no está en la mera ausencia de acuerdo, sino en poder demostrar que se ha negociado de buena fe, que se han agotado vías razonables de desbloqueo y que la falta de pacto responde a una situación de bloqueo efectivo.

Desde una perspectiva práctica, la sentencia no habilita a sustituir la negociación por una decisión unilateral de la empresa. Al contrario: exige acreditar una negociación seria y documentada -convocatorias, actas, propuestas, contrapropuestas, mediación o mecanismos de solución autónoma- que permita justificar que la aprobación unilateral era la única alternativa razonable para cumplir con la obligación legal de contar con plan de igualdad.

La recomendación para las empresas es clara: antes de registrar un plan sin acuerdo debe dejarse constancia detallada de todo el itinerario negociador y de los intentos de desbloqueo. Solo así podrá sostenerse que no estamos ante una imposición empresarial, sino ante una medida excepcional frente a una negociación materialmente agotada.

Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Sentencia de 17 de junio de 2026.

5. TRIBUNAL SUPREMO

Empleo público temporal: la superación de un proceso selectivo sin obtener plaza puede permitir la declaración de fijeza si posteriormente existe abuso en la temporalidad.

TRES CLAVES DE ESTA SENTENCIA

- La temporalidad abusiva en el sector público exige una respuesta efectiva y disuasoria.
- La fijeza puede admitirse si la persona ya superó un proceso selectivo para personal fijo.
- No basta cualquier abuso: deben concurrir elementos cualificados que respeten igualdad, mérito y capacidad.

La Sala IV confirma su reciente línea doctrinal sobre abuso de temporalidad en el sector público. El supuesto parte de una persona que había participado en un proceso selectivo para personal laboral fijo, superándolo, aunque sin obtener plaza por insuficiencia de vacantes. Posteriormente encadenó contratos temporales durante un periodo prolongado.

El Tribunal Supremo considera que, en estas circunstancias, la conversión en personal laboral fijo no vulnera los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, porque la persona trabajadora ya había superado una prueba de acceso al empleo público fijo. La utilización abusiva posterior de la contratación temporal revela una necesidad estructural y permite anudar a la infracción de la cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre trabajo de duración determinada una consecuencia efectiva y disuasoria.

Desde una perspectiva práctica, la sentencia refuerza la importancia de revisar los vínculos temporales de larga duración en Administraciones y entidades públicas, especialmente cuando el trabajador ha superado procesos selectivos previos. No toda temporalidad abusiva conduce automáticamente a la fijeza, pero sí puede hacerlo cuando concurren esos elementos cualificados.

Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Sentencia nº 3284/2026 de 15 de julio de 2026.

6. TRIBUNAL SUPREMO

Interinidad por vacante en la Administración: la diligencia en la cobertura de la plaza puede excluir la existencia de despido cuando la extinción se produce por adjudicación regular.

TRES CLAVES DE ESTA SENTENCIA

- La adjudicación regular de la plaza puede justificar la extinción de la interinidad por vacante.
- La Administración debe acreditar diligencia razonable en la cobertura del puesto.
- La trazabilidad completa de la plaza es clave para evitar la calificación de despido.

El Tribunal Supremo examina la extinción de un contrato de interinidad por vacante suscrito por una Diputación Provincial. La plaza había sido incluida en un proceso selectivo, que quedó desierto, y posteriormente en un proceso extraordinario de estabilización, siendo finalmente adjudicada. Como consecuencia de esa adjudicación, se extinguió el contrato de la trabajadora interina.

La Sala confirma que no existe despido cuando la Administración actúa con diligencia razonable en la cobertura reglamentaria de la plaza y la extinción responde a la causa propia del contrato: la provisión definitiva del puesto. La duración de la interinidad debe valorarse teniendo en cuenta la actuación administrativa desplegada y las incidencias del proceso de cobertura, especialmente si la plaza fue convocada y los trámites se sucedieron de forma justificada.

Para la gestión pública de personal temporal, la resolución es útil porque advierte de la importancia de poder acreditar la trazabilidad completa de la plaza: convocatoria, resultado, inclusión en procesos de estabilización y adjudicación final. Esa documentación será determinante para defender que la extinción no encubre una decisión extintiva improcedente, sino la finalización regular de una interinidad por vacante.

Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Sentencia nº 3265/2026 de 14 de julio de 2026.

7. AUDIENCIA NACIONAL

La Audiencia Nacional declara nulos el control visual diario de bolsos del personal del último turno y el registro aleatorio y periódico de taquillas en H&M.

TRES CLAVES DE ESTA SENTENCIA

- Los controles preventivos sobre bolsos y taquillas exigen una justificación objetiva y acreditada.
- No basta invocar genéricamente la prevención de hurtos o pérdidas internas.
- La empresa debe valorar medidas menos invasivas y superar un juicio estricto de proporcionalidad.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional estima la demanda de conflicto colectivo promovida por UGT, a la que se adhirió CCOO, y declara la nulidad de dos prácticas empresariales implantadas en la cadena H&M: de un lado, el control visual diario de los bolsos de las personas trabajadoras del último turno al abandonar la tienda por la puerta de empleados; de otro, el registro aleatorio y regular de las taquillas, realizado una vez al mes mediante la apertura de la taquilla por la persona trabajadora y la inspección visual por el encargado o el personal de seguridad.

En relación con el control de los bolsos, la Audiencia Nacional recuerda que el art. 20.3 ET permite al empresario adoptar medidas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales, pero siempre con respeto a la dignidad de las personas trabajadoras y superando el juicio de proporcionalidad. En el caso analizado, la empresa invocaba como finalidad legítima la prevención de pérdidas derivadas, entre otras causas, de posibles hurtos internos. Sin embargo, la Sala considera que dicha justificación no quedó suficientemente acreditada: no se probó el volumen real de pérdidas imputable a hurtos de empleados ni que existiera un índice relevante de sustracciones internas que hiciera necesaria una medida generalizada y diaria.

La sentencia destaca, además, que el control solo afectaba al personal del último turno, que salía por la puerta de empleados una vez fichada la salida, mientras que el resto de los turnos abandonaba el establecimiento por la puerta principal, dotada de arcos de seguridad. Esta diferencia refuerza, a juicio de la Sala, la falta de necesidad y proporcionalidad de una revisión individualizada de los efectos personales, máxime cuando la empresa contaba con otros mecanismos de seguridad menos invasivos, como cámaras de videovigilancia, alarmas y vigilancia externa.

Respecto del registro de taquillas, la Audiencia Nacional aplica un canon todavía más estricto, al tratarse de un espacio destinado a guardar pertenencias personales y directamente conectado con el derecho a la intimidad de la persona trabajadora. La revisión mensual, aleatoria y regular, aun realizada con apertura de la taquilla por el propio trabajador y, en su caso, con presencia de representación sindical, no puede convertirse en una práctica ordinaria o preventiva si no concurren razones concretas, objetivas y debidamente acreditadas que la justifiquen.

En definitiva, la resolución constituye un recordatorio relevante para las empresas, especialmente en el sector retail: la facultad de control empresarial no habilita registros rutinarios, indiscriminados o preventivos sobre efectos personales de la plantilla. Para que este tipo de medidas resulte lícito no basta con invocar genéricamente la prevención de hurtos o la protección del patrimonio empresarial, sino que deben acreditarse datos objetivos que justifiquen su necesidad, inexistencia de alternativas menos invasivas y adecuada ponderación entre el interés empresarial y los derechos fundamentales afectados.

Audiencia Nacional. Sala de lo Social. Sentencia de 23 de julio de 2026.

8. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CANTABRIA

Extinción indemnizada por incumplimiento empresarial y despido objetivo: el traslado previamente aceptado y la falta de prueba del incumplimiento impiden activar la vía del art. 50 ET.

TRES CLAVES DE ESTA SENTENCIA

- La extinción indemnizada del art. 50 ET exige un incumplimiento empresarial grave y probado.
- La discrepancia con decisiones organizativas no basta para activar la vía resolutoria.
- Documentar traslado, comunicaciones y causa objetiva reduce el riesgo de impugnación.

El TSJ de Cantabria confirma la sentencia de instancia que rechazó la pretensión del trabajador de extinguir indemnizadamente el contrato por incumplimiento empresarial y, asimismo, la impugnación del despido objetivo. La controversia giraba en torno a un traslado a Madrid y a la posterior extinción contractual.

La Sala mantiene la valoración probatoria de instancia y subraya que la extinción del art. 50 ET exige un incumplimiento empresarial grave y acreditado, no bastando la mera discrepancia del trabajador con decisiones organizativas o con el desarrollo posterior de la relación laboral. En ausencia de una conducta empresarial suficientemente grave, culpable y probada, no procede transformar el conflicto en una resolución indemnizada a instancia del trabajador.

La utilidad práctica de la resolución reside en recordar que las acciones de extinción indemnizada requieren una prueba sólida del incumplimiento empresarial. Para las empresas, resulta esencial documentar adecuadamente las medidas organizativas, las comunicaciones y la causa objetiva invocada, evitando que decisiones de movilidad o reorganización puedan presentarse después como incumplimientos resolutorios.

TSJ Cantabria. Sala de lo Social. Sentencia de 3 de julio de 2026. ROJ: STSJ CANT 782/2026.

9. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA – LA MANCHA

El permiso por motivos familiares urgentes puede pedirse antes de iniciar la jornada y solo requiere acreditación posterior.

TRES CLAVES DE ESTA SENTENCIA

- El permiso por fuerza mayor familiar puede solicitarse antes de iniciar la jornada.
- La urgencia e imprevisibilidad justifican una comunicación inmediata y acreditación posterior.
- La empresa no puede exigir acudir previamente al centro ni fichar para activar el derecho.

La regulación del permiso por fuerza mayor familiar permite atender episodios urgentes e imprevisibles sin necesidad de adaptar previamente la organización del trabajo, diferenciándolo de los cuidados prolongados del art. 37.3 b) ET.

La finalidad del permiso del art. 37.9 ET lleva a reconocer que el derecho a ausentarse del trabajo por motivos familiares urgentes relacionados con enfermedad o accidente de familiares o convivientes, que hagan indispensable la presencia inmediata de la persona trabajadora, no está legalmente condicionado a la previa presencia de esta en su puesto de trabajo. Basta con que concurra una situación urgente e impredecible que requiera la inmediata e indispensable presencia del trabajador, incluso antes de acceder a su puesto de trabajo en los términos habituales, sin perjuicio de la posterior acreditación de los motivos de la ausencia laboral.

Este precepto pretende remarcar el carácter urgente e impredecible de los motivos familiares que hacen necesaria esa presencia inmediata, lo que lo diferencia claramente del permiso regulado en el art. 37.3 b) ET, relativo a la ausencia por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del familiar. Este último se caracteriza por su flexibilidad, tanto en el inicio como en el disfrute, permitiendo una organización racional y planificada de los cuidados, que no exige una reacción inmediata en el mismo momento del suceso.

Sobre el permiso por motivos familiares urgentes del art. 37.9 ET se ha pronunciado recientemente el Tribunal Supremo en su sentencia 253/2026, de 11 de marzo (Rec. 58/2025), indicando que es la necesidad de presencia inmediata de la persona trabajadora lo que justifica la ausencia. Esa inmediatez, ligada a la fuerza mayor familiar, no se concibe como una situación prolongada en el tiempo, sino como una atención puntual y temporalmente delimitada, por el tiempo imprescindible para hacer frente al episodio urgente, dentro de los márgenes de la buena fe contractual. La norma no limita el número de ausencias, pero sí acota a cuatro días al año el periodo retribuido mínimo de derecho necesario.

El Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha añade ahora que, precisamente por ese carácter urgente e inmediato, el ejercicio del derecho no exige que la persona trabajadora esté ya físicamente en su puesto. La ausencia por fuerza mayor familiar puede solicitarse y disfrutarse sin necesidad de encontrarse en el centro de trabajo ni dentro de la jornada laboral ya iniciada; en particular, puede ejercitarse antes del comienzo de la jornada cuando la necesidad se manifiesta con anterioridad a ese inicio y persiste durante el tiempo en que estaba previsto que se desarrollara la jornada ordinaria.

Así se había declarado en la instancia y se confirma por la Sala, en el sentido interesado por la parte social: el permiso del art. 37.9 ET no exige para su ejercicio acudir previamente al centro de trabajo, fichar y encontrarse dentro de la jornada, como pretendía la empresa demandada, sino que únicamente requiere que el preaviso y la solicitud puedan formularse en cuanto surja la necesidad urgente, incluso antes del inicio de la jornada, siempre que dicha necesidad persista durante el tiempo de trabajo previsto. De este modo, el conflicto colectivo se resuelve afirmando un criterio interpretativo que refuerza la efectividad real del derecho de ausencia por fuerza mayor familiar.

TSJ Castilla-La Mancha. Sala de lo Social. Sentencia nº 983/2026, de 26 de mayo de 2026. (Rec. nº 339/2026.)

10. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CANARIAS (SEDE DE LAS PALMAS)

Permiso retribuido por cuidado de hijo enfermo: interpretación flexible, perspectiva de género e interés superior del menor.

TRES CLAVES DE ESTA SENTENCIA

- Los permisos de cuidado deben interpretarse de forma finalista y flexible cuando afecta a menores.
- La recomendación médica no puede rechazarse sin una razón objetiva y suficiente.
- La perspectiva de género y el interés superior del menor refuerzan la protección del derecho de conciliación.

La Sala estima el recurso de suplicación interpuesto por la trabajadora frente a la sentencia de instancia que había avalado la negativa empresarial a reconocer como permiso retribuido la ausencia solicitada para el cuidado de su hijo menor, acompañada de informe médico que recomendaba cuidados durante tres días.

El Tribunal analiza el alcance del permiso previsto en el artículo 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores a la luz de la normativa europea sobre conciliación, la protección del interés superior del menor y la necesidad de aplicar una perspectiva de igualdad en el ejercicio de los derechos de cuidado. En este contexto, rechaza una interpretación excesivamente restrictiva del concepto de enfermedad grave cuando se trata de menores, especialmente si existe una indicación médica que justifica la necesidad de atención directa.

La resolución destaca que, ante situaciones de duda razonable, la empresa no puede exigir una prueba médica exhaustiva ni desconocer sin más la recomendación facultativa aportada, máxime cuando están en juego derechos de conciliación, no discriminación y protección de la salud del menor. La negativa empresarial, en las circunstancias del caso, se considera contraria a una interpretación finalista y garantista del permiso.

TSJ Canarias (Las Palmas). Sala de lo Social. Sentencia nº 848/2026, de 11 de junio de 2026 (Rec. nº 156/2026).

Departamento Laboral y de Seguridad Social

Eduardo Ortega Figueiral - ortegaf@ortega-condomines.com

Jorge Barbat Soler - jbarbat@ortega-condomines.com

Esther Vicente García - evicente@ortega-condomines.com

Raül Sala Cuberta - rsala@ortega-condomines.com



OC ORTEGA
CONDOMINES