

CIRCULAR LABORAL 23/2026

Resumen sentencias relevantes jurisdicción social: Octubre 2026.

1 de octubre de 2026

Resumen sentencias relevantes jurisdicción social: Octubre 2026.

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

1. TRIBUNAL SUPREMO

La transparencia retributiva se limita a datos salariales medios y no reconoce al sindicato acceso individual ni obligación general de negociar complementos.

TRES CLAVES DE LA SENTENCIA

- Información agregada, no individual. El registro retributivo debe ofrecer valores medios desagregados por sexo y puestos de igual valor, pero no salarios individualizados de toda la plantilla.
- Protección de datos. La identificación de cada salario solo sería admisible si resultara necesaria y proporcionada para controlar la igualdad retributiva, extremo que el sindicato no acreditó.
- No caben declaraciones abstractas. Sin complementos concretos creados unilateralmente ni hechos acreditados, no puede imponerse una obligación general de negociar cualquier futuro concepto salarial.

El Tribunal Supremo vuelve a pronunciarse sobre los límites de la transparencia salarial y del derecho de información sindical en una mutua colaboradora de la Seguridad Social. Resuelve un conflicto colectivo planteado por una organización sindical frente a la entidad empleadora, centrado en dos reclamaciones muy definidas: acceder a información retributiva individualizada de toda la plantilla, con desglose de todos los conceptos salariales y extrasalariales, y obtener una declaración judicial que obligue a la empresa a negociar con la representación de los trabajadores cualquier complemento salarial no previsto en el convenio colectivo. Frente a esas pretensiones, la Sala avala la posición empresarial y sostiene que el marco legal vigente no ampara ni el acceso generalizado a datos salariales individualizados ni una obligación genérica de negociación sobre futuros complementos sin hechos concretos que la sustenten.

En materia de registro retributivo, el Tribunal Supremo se apoya en el art. 28.2 ET y en su propia doctrina reciente para precisar el alcance del derecho de información. El precepto obliga a la empresa a disponer de un registro con valores medios de salarios, complementos y percepciones extrasalariales, desagregados por sexo y distribuidos por grupos, categorías o puestos de igual valor, pero no impone la entrega de datos individuales por persona trabajadora. Esta interpretación se vincula directamente con el

RGPD: el salario se considera un dato personal y su tratamiento debe ser adecuado y limitado a lo necesario para la finalidad perseguida, que en este ámbito es la garantía de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Al no demostrar el sindicato que la identificación de cada retribución individual sea imprescindible para esa finalidad, la Sala descarta la existencia de un derecho a obtener esa información personalizada.

Sobre el terreno fáctico, la resolución destaca que la empresa demandada forma parte del sector público estatal y está sometida a las restricciones de masa salarial que establecen las leyes de presupuestos, aunque precisa que esa condición no la convierte en Administración pública a efectos de transparencia frente a sus trabajadores. Lo determinante es el intenso proceso negociador desarrollado: múltiples reuniones previas y formales de negociación salarial, comunicación al Ministerio de Hacienda, sucesivos acuerdos sobre incrementos de masa salarial y aprobación de un plan de igualdad. En el anexo de este plan consta una auditoría retributiva con la configuración de puestos, tablas salariales por niveles, desagregadas por sexo, y salarios en importes medios efectivos. Con estos datos, la Sala entiende que la representación de los trabajadores ha recibido información suficiente y conforme a la ley, de modo que la negativa a facilitar un desglose individual por trabajador no vulnera la libertad sindical ni el derecho de información.

Respecto de la obligación de negociar complementos salariales no previstos en el convenio, el Tribunal Supremo centra su análisis en la falta de concreción de la demanda. El sindicato no identifica qué complementos nuevos se habrían creado unilateralmente, ni detalla su naturaleza, cuantía, destinatarios o periodicidad, sino que reclama una declaración genérica para el futuro. La Sala, siguiendo también el criterio del Ministerio Fiscal, recuerda que no es posible emitir declaraciones abstractas de derechos sin base fáctica específica y añade que la sanción administrativa previa relacionada con determinados complementos ya fue anulada por sentencia firme del Tribunal Superior de Justicia competente. En ausencia de prueba sobre nuevos complementos implantados al margen de la negociación y con constancia de procesos negociadores posteriores, la pretensión de imponer una obligación general de negociación se considera carente de fundamento.

En clave práctica, el fallo refuerza un modelo de transparencia retributiva construido sobre información agregada y valores medios, y no sobre la divulgación de salarios individuales, incluso cuando se trata de entidades que gestionan fondos públicos como las mutuas colaboradoras de la Seguridad Social. Al mismo tiempo, subraya que las acciones de conflicto colectivo deben apoyarse en hechos concretos y acreditados cuando se pretende condicionar la creación o modificación de conceptos salariales. La sentencia perfila así un equilibrio claro entre el derecho de información sindical, la protección de datos personales y el margen de actuación de las empresas dentro de los límites establecidos por la normativa laboral y presupuestaria.

Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Sentencia nº 620/2026, de 1 de julio de 2026. (Rec. nº 256/2025.)

2. TRIBUNAL SUPREMO

La falta de acreditación de la legitimación empresarial en todo el ámbito funcional del convenio determina su nulidad íntegra.

TRES CLAVES DE LA SENTENCIA

- Legitimación sobre todo el ámbito funcional. La representatividad empresarial debe acreditarse respecto de todas las actividades incluidas en el convenio, no solo sobre una parte del sector.
- Vicio sustantivo. La falta de legitimación inicial afecta a la válida constitución de la comisión negociadora y determina la nulidad íntegra del convenio estatutario.
- Sin subsanación judicial. El defecto no puede salvarse atribuyendo al acuerdo eficacia extraestatutaria ni reduciendo judicialmente su ámbito funcional.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha declarado la nulidad íntegra del Convenio Colectivo del Sector de Fábricas de Pan de la Comunidad de Madrid para el período 2023-2025, estimando el recurso de casación interpuesto por ASEMAC frente a la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid que había validado inicialmente el texto convencional. El litigio se centraba en la legitimación de las asociaciones empresariales que participaron en la negociación y, en particular, en si la patronal firmante CEOPPAN había acreditado suficientemente la representatividad exigida por el artículo 87.3.c) del Estatuto de los Trabajadores para negociar un convenio estatutario de eficacia general.

El Tribunal recuerda que la legitimación para negociar convenios colectivos estatutarios constituye un presupuesto esencial del proceso negociador y debe acreditarse respecto de la totalidad del ámbito funcional afectado por el convenio. En el caso analizado, el convenio no comprendía únicamente la fabricación de pan correspondiente al CNAE 10.71, sino también actividades incluidas en el CNAE 47.24, relativo al comercio minorista de productos de panadería y pastelería. Por ello, la representatividad empresarial no podía verificarse tomando solo una parte del sector, sino atendiendo al ámbito funcional completo definido por el propio convenio.

Desde esa perspectiva, la Sala concluye que no quedó acreditado que CEOPPAN reuniera la representatividad empresarial legalmente exigida en todo el ámbito afectado. La falta de prueba suficiente sobre dicha representatividad no constituye una mera irregularidad formal, sino un vicio sustantivo que incide directamente en la válida constitución de la comisión negociadora y, por tanto, en la eficacia normativa del convenio colectivo. El Tribunal insiste así en la necesidad de cumplir estrictamente las reglas de legitimación previstas en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

La sentencia también precisa que ASEMAC no había acreditado suficientemente su propia representatividad para imponer su incorporación a la mesa negociadora. No obstante, esa circunstancia no subsanaba la falta de acreditación de la legitimación inicial de CEOPPAN para negociar y firmar un convenio estatutario de eficacia general. En consecuencia, el defecto apreciado afectaba a la validez misma del proceso negociador y no podía salvarse atribuyendo al acuerdo eficacia extraestatutaria ni reduciendo judicialmente su ámbito funcional.

Por todo ello, el Tribunal Supremo estima el recurso, casa y revoca la sentencia del TSJ de Madrid y declara la nulidad íntegra del convenio publicado en septiembre de 2024, sin expresa imposición de costas. La resolución refuerza la doctrina conforme a la cual la correcta acreditación de la representatividad de quienes integran la comisión negociadora constituye una garantía imprescindible para la validez de los convenios colectivos sectoriales y para su eficacia general frente a todas las empresas y personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación.

Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Sentencia de 24 de junio de 2026 (Rec. 168/2025)

3. AUDIENCIA NACIONAL

El derecho a ausentarse para realizar exámenes oficiales constituye un permiso retribuido sin pérdida salarial ni obligación de recuperar horas

TRES CLAVES DE LA SENTENCIA

- Permiso retribuido. La asistencia a exámenes oficiales constituye una ausencia justificada sin pérdida salarial.
- Mínimo de derecho necesario. El artículo 23.1 a) ET se interpreta en conexión con el régimen de permisos del artículo 37.3 ET y con la finalidad constitucional de promover la formación profesional.
- Sin recuperación de horas. Este permiso es compatible con las veinte horas anuales de formación del artículo 23.3 ET y no obliga a recuperar el tiempo empleado.

Se ha cuestionado el alcance de la previsión convencional respecto de si el permiso para acudir a exámenes debe ser o no retribuido, y la Audiencia Nacional responde afirmativamente. Para ello, equipara la asistencia a los cursos de formación prevista en el convenio colectivo con los exámenes regulados en el art. 23.1 a) ET, precepto que opera como un mínimo de derecho necesario.

El convenio regula la asistencia a cursos de formación en favor de una formación integral de calidad y establece que dicha asistencia debe programarse de forma que no tenga consecuencias restrictivas ni económicas ni de jornada. Asimismo, impone a la empresa la obligación de facilitar los permisos reglamentarios necesarios para la asistencia a exámenes de carácter oficial.

La demanda se centra precisamente en esta referencia a los “exámenes de carácter oficial”.

El art. 37 ET alude al carácter retribuido de los permisos. Al regularlos, los configura como un derecho de ausencia fundado en una causa determinada que da derecho a remuneración, sometido a preaviso y a la justificación de la causa. Si se añade, por un lado, que el art. 45.2 ET contiene una exoneración expresa del deber de retribuir en los supuestos de suspensión del contrato, entre los que no se incluyen los permisos necesarios para concurrir a exámenes y, por otro, que el artículo 23.1 a) reconoce el derecho al disfrute de los permisos necesarios para acudir a exámenes, puede concluirse que este último precepto viene a reconocer una situación equiparable a las previstas en el art. 37.3 ET, esto es, una ausencia retribuida.

El art. 23 ET se ocupa de la formación y promoción profesional como desarrollo de un principio rector de la política social y económica. Parte de la idea de que uno de los medios para hacer efectivo dicho principio es fomentar la obtención de titulaciones académicas y profesionales por parte de los trabajadores. Por ello, ante la duda sobre el carácter retribuido o no del permiso para concurrir a exámenes, debe optarse por considerarlo retribuido.

Además, la previsión de las 20 horas retribuidas para la formación que recoge el art. 23.3 ET no excluye la naturaleza retribuida de estos permisos. A juicio de la Audiencia Nacional, resulta perfectamente compatible la existencia de un permiso de hasta veinte horas anuales para recibir formación profesional con otro permiso específico para acudir a exámenes. En algunos casos, estos exámenes serán precisamente los necesarios para obtener los títulos derivados de la formación a la que se refieren dichas horas.

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

4. AUDIENCIA NACIONAL

La ultraactividad del convenio no genera un deber de paz que impida convocar una huelga para influir en la negociación colectiva

TRES CLAVES DE LA SENTENCIA

- La denuncia libera del deber de paz. La posibilidad de convocar huelga surge desde la denuncia del convenio, aunque este continúe en ultraactividad.
- Negociación aún abierta. El acuerdo alcanzado en el SIMA era un preacuerdo pendiente de desarrollo, sin eficacia acreditada de convenio colectivo ni de acuerdo de fin de huelga.
- Protección reforzada del derecho de huelga. Es legítimo utilizar la huelga para influir en la negociación del nuevo convenio; las causas de ilegalidad deben interpretarse restrictivamente.

El RDL 17/1977 considera ilegal la huelga cuyo objeto sea alterar, durante su vigencia, lo pactado en convenio colectivo o laudo.

Sin embargo, la jurisprudencia viene sosteniendo que el carácter novatorio no puede apreciarse cuando el convenio ha sido denunciado, sin necesidad de esperar a la pérdida efectiva de su vigencia. Por ello, la posibilidad de convocar una huelga surge desde la denuncia del convenio y no desde el fin de su vigencia.

Asimismo, resulta lícita la huelga durante la vigencia de un convenio cuando persigue fines distintos de su modificación, como exigir su cumplimiento o interpretación, reclamar materias no reguladas o adaptarlo a cambios sustanciales de circunstancias (cláusula *rebus sic stantibus*).

En el caso analizado debe rechazarse que la huelga convocada por CGT durante la negociación del nuevo convenio fuera ilegal. Así, debe destacarse que el convenio anterior había sido denunciado el 2 de diciembre de 2024 y, aunque continuaba en ultraactividad, no existía un convenio colectivo en vigor durante los paros de los días 14 y 17 de febrero de 2026. Tampoco había entrado en vigor el nuevo convenio, cuya negociación seguía abierta.

Asimismo, se descarta que la huelga tuviera carácter novatorio por pretender alterar el acuerdo alcanzado en el SIMA el 4 de febrero de 2026 entre la empresa, CCOO y UGT. La Sala señala que dicho acuerdo no puede considerarse un acuerdo de fin de huelga con eficacia de convenio colectivo, pues evitó precisamente la convocatoria de la huelga y no consta acreditado su registro y publicación. Además, se trataba de un preacuerdo que requería desarrollo posterior y dejaba pendientes diversas materias.

En consecuencia, la negociación seguía abierta cuando se convocaron los paros, por lo que CGT estaba legitimada para ejercer el derecho de huelga con la finalidad de influir en el curso de la negociación colectiva. Considerar lo contrario supondría una interpretación expansiva de las causas de ilegalidad y una restricción injustificada del derecho fundamental de huelga.

Audiencia Nacional. Sala de lo Social. Sentencia nº 145/2026, de 4 de septiembre de 2026.

5. AUDIENCIA NACIONAL

Nulidad de cláusula que suprime de la retribución variable el bonus de comercialización de los empleados cuando se detectan incidencias

TRES CLAVES DE LA SENTENCIA

- Cancelaciones: cálculo válido. Penalizar al 150 % las cancelaciones dentro de un incentivo ligado al rendimiento neto no es multa de haber si no se detraen cantidades ya percibidas.
- Incidencias: cláusula nula. Un concepto indeterminado no puede permitir a la empresa eliminar toda la métrica de comercialización de una retribución ya devengada.
- El régimen disciplinario no puede eludirse. Los incumplimientos deben valorarse con culpabilidad, gravedad y garantías de defensa, sin sanciones económicas objetivas y paralelas.

La sentencia resuelve un conflicto colectivo promovido por el sindicato actor frente a la empresa demandada respecto de determinadas cláusulas de la Política de Retribución Variable. La Sala analiza, en primer lugar, la cláusula que prevé una penalización del 150 % por las cancelaciones en 2026 de pólizas comercializadas en los años 2023, 2024 y 2025. Tras examinar el sistema en su conjunto, concluye que la retribución variable está vinculada al rendimiento neto del trabajador y se basa en el incremento de pólizas en vigor (resultado de sumar las existentes al inicio del ejercicio, añadir las nuevas y restar las canceladas). La comercialización se computa al 160 % y las cancelaciones al 150 %, sin

detracer cantidades ya percibidas en ejercicios anteriores, por lo que la Sala entiende que no existe multa de haber ni sanción encubierta, sino un mecanismo objetivo de cálculo del incentivo conforme a la doctrina previa del Tribunal Supremo sobre incentivos ligados a resultados empresariales.

En segundo lugar, la resolución se centra en la cláusula que permite excluir del cómputo de la retribución variable la totalidad de la métrica de “COMERCIALIZACIÓN” cuando se detecten “incidencias”, operativa en el primer cuatrimestre de 2026 y, con un umbral de ocho o más incidencias, en los cuatrimestres segundo y tercero. La Sala aprecia que la indeterminación del concepto de “incidencias” confiere a la empresa una facultad excesivamente amplia para anular una parte sustancial de la retribución variable ya devengada, sin procedimiento contradictorio ni garantías de defensa suficientemente articuladas, lo que en la práctica se aproxima a una multa de haber, figura expresamente prohibida por el art. 58.3 ET.

Aunque la empresa ha publicado en la intranet un catálogo donde se distinguen incidencias documentales y de “venta inadecuada” (operaciones con defectos formales o con un riesgo superior al considerado asumible, incumplimiento de normativa, público objetivo, políticas de riesgo, Código Ético, etc.), la Sala considera que no es aceptable que un eventual incumplimiento en la comercialización de productos pueda conducir a la pérdida total de un incentivo ya devengado, al margen de los criterios de culpabilidad y gravedad propios del régimen disciplinario del art. 54 ET y sin apoyo en la negociación colectiva. En este contexto, vincular la exclusión de toda la métrica de comercialización a la mera existencia de incidencias supone aplicar un régimen sancionador objetivo y paralelo al disciplinario, contrario a la doctrina que rechaza la utilización de la retribución variable para imponer sanciones económicas encubiertas.

Sobre esta base, la Audiencia Nacional califica la cláusula relativa a las incidencias como una verdadera multa de haber, al privar al trabajador de un concepto salarial ya devengado por hechos que, en su caso, deberían canalizarse a través del régimen disciplinario ordinario. En consecuencia, declara su nulidad y condena a la empresa demandada a estar y pasar por dicha declaración, mientras que desestima la pretensión de nulidad de la cláusula de penalización del 150 % por cancelaciones, al entender que responde a un modelo legítimo de incentivo basado en el rendimiento neto y no implica sanción ni detracción de cantidades previamente percibidas.

Finalmente, la Sala rechaza la petición empresarial de sanción por temeridad respecto del sindicato actor, al considerar que la demanda ha sido parcialmente estimada y que la doctrina reciente del Tribunal Supremo sobre incentivos ligados al rendimiento neto podría no ser aún conocida por la organización sindical. Además, se destaca que la empresa reincide en un diseño de retribución variable que vuelve a incorporar mecanismos contrarios a derecho, como la multa de haber, lo que refuerza la necesidad de depurar estas cláusulas mediante el presente pronunciamiento.

Audiencia Nacional. Sala de lo Social. Sentencia nº 136/2026, de 22 de julio de 2026. (Rec. nº 192/2026)

6. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE GALICIA

La lentitud de la empresa al tramitar el protocolo de acoso justifica la extinción de la relación laboral y da derecho a indemnización por daños morales.

TRES CLAVES DE LA SENTENCIA

- La celeridad es esencial. Un mes de inacción tras solicitar la activación del protocolo de acoso incumple las exigencias de urgencia y respuesta preventiva.
- La baja médica no excusa a la empresa. La incapacidad temporal de la trabajadora no justifica retrasar la investigación ni omitir medidas de protección.
- Doble consecuencia jurídica. La demora empresarial permite extinguir el contrato al amparo del artículo 50 ET y reconocer una indemnización adicional por daños morales.

Esta sentencia ratifica la extinción del contrato por causas imputables al empleador (art. 50 ET) de una trabajadora, además de condenar al abono de una indemnización por daños morales, debido a la demora en activar el protocolo de acoso laboral y riesgos psicosociales.

Tras solicitar la apertura del protocolo de acoso laboral y riesgos psicosociales, la trabajadora pasó un mes sin obtener ninguna información ni medidas preventivas, viéndose obligada a exigir respuestas por escrito mientras se encontraba de baja médica.

El tribunal entiende que la urgencia y celeridad son pilares indisponibles de todo protocolo de acoso. Su retraso lesiona directamente la salud y el derecho a la integridad moral (art. 15 CE) de la trabajadora, y la baja médica no justifica de ningún modo la inacción de la empresa.

TSJ Galicia. Sala de lo Social. Sentencia de 2 de julio de 2026. (Rec. nº 1524/2026)

7. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA CANARIAS

Sesenta días de suspensión a un mando intermedio que accedió sin autorización a la sala de cámaras y las usó para vigilar y reprender a su equipo

TRES CLAVES DE LA SENTENCIA

- Acceso y uso no autorizados. El mando intermedio entró en la sala de cámaras pese a conocer la prohibición y utilizó las imágenes para vigilar y reprender en tiempo real a su equipo.
- Especial deber de confianza. La buena fe contractual se exige con mayor intensidad a quienes ocupan funciones de responsabilidad; el abuso de confianza basta aunque no exista lucro ni perjuicio económico.
- Sanción proporcionada. La suspensión de sesenta días se considera adecuada a una falta muy grave y menos intensa que el despido, habiéndose respetado las garantías formales.

La sentencia confirma la sanción de sesenta días de suspensión de empleo y sueldo impuesta al trabajador, apreciando la comisión de una falta muy grave por transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza. Se declara probado que el trabajador, con categoría de Department Manager, accedió a la sala de cámaras de seguridad pese a conocer la prohibición existente y que utilizó las imágenes para observar a sus compañeros en tiempo real, contactar con ellos por auricular y reprenderles por no encontrarse en su zona de trabajo, haciendo un uso indebido de la información obtenida. El propio trabajador reconoció ante responsables de la empresa que había visionado las cámaras y que había comentado a los empleados que los estaba observando, minimizando la actuación como una "broma" y pidiendo disculpas cuando se le hizo ver su gravedad.

En su impugnación, el trabajador sostiene que la sanción debería ser nula por defectos formales, al considerar no respetada la audiencia al sindicato al que se encuentra afiliado, y discute la tipicidad y proporcionalidad de la falta imputada. La Sala, sin embargo, destaca que el trámite de audiencia sindical figura expresamente como cumplido en los hechos probados y que las alegaciones sobre una supuesta facultad del trabajador para utilizar las cámaras con fines disciplinarios no aparecen en el relato fáctico, ni han sido incorporadas al mismo por los cauces procesales adecuados. De este modo, entiende que la argumentación del recurso se construye sobre presupuestos fácticos distintos de los que han quedado acreditados, lo que impide que prosperen las pretensiones de nulidad o de revisión jurídica.

El Tribunal recuerda la importancia del deber de buena fe contractual en la relación laboral, y subraya que este deber resulta especialmente exigible en trabajadores que desempeñan puestos de responsabilidad y confianza dentro de la organización. Desde esta perspectiva, considera que el acceso a la sala de cámaras sin autorización, engañando al personal de seguridad sobre una supuesta habilitación del responsable del establecimiento, y el uso de las imágenes para controlar y evaluar el comportamiento de los empleados, constituyen un abuso de confianza y una transgresión relevante de la buena fe, suficiente para integrar una falta muy grave de acuerdo con el convenio colectivo aplicable. Aunque no se haya acreditado un perjuicio económico o un lucro personal, la Sala entiende que la quiebra de la confianza es por sí sola bastante para justificar una sanción intensa.

Finalmente, el órgano judicial aprecia que la empresa ha optado por una de las sanciones más graves previstas para faltas muy graves, pero sin llegar a la extinción del contrato de trabajo, lo que se considera proporcionado en atención a la naturaleza de la conducta y a la posición de responsabilidad del trabajador. La decisión disciplinaria se ajusta al tipo convencional de "transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo" y respeta las garantías formales exigibles en el procedimiento sancionador. En consecuencia, la Sala desestima el recurso del trabajador y confirma íntegramente la sanción de suspensión de empleo y sueldo durante sesenta días, sin imposición de costas.

TSJ Canarias. Sala de lo Social. Sentencia nº 533/2026, de 17 de junio. (Rec. nº 42/2026.)

8. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LAS ISLAS BALEARES

Despido disciplinario de una abogada por reconvertir unilateralmente su puesto presencial en teletrabajo no autorizado durante nueve días

TRES CLAVES DE LA SENTENCIA

- Teletrabajo sin autorización. Trabajar a distancia durante nueve días sin solicitar permiso, pese a conocer las reglas internas, constituye una desobediencia consciente y reiterada.
- No se sanciona la falta de actividad. Aunque la trabajadora atendiera correos y tareas, el incumplimiento reside en alterar unilateralmente la modalidad presencial y utilizar indebidamente el fichaje telemático.
- Despido procedente. La advertencia previa y la inexistencia de tolerancia empresarial excluyen la teoría gradualista y justifican la máxima sanción disciplinaria.

Cuando la desobediencia a las normas específicas de la empresa es claramente intencionada, porque la trabajadora conoce que precisa autorización para teletrabajar y, aun así, decide no solicitarla, prestando servicios a distancia durante nueve días en el período de un mes y sin comunicar dicha circunstancia a sus superiores, la conducta supone un incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales. La Sala subraya que esa actuación revela un claro desdén hacia las normas internas de la entidad, denota deslealtad y abuso de confianza y excluye la aplicación de la teoría gradualista, precisamente por la presencia de una intencionalidad consciente y reiterada en la infracción.

El Tribunal rechaza que la ausencia de un perjuicio acreditado para la empresa, o el hecho de que la superior jerárquica no contactara con la trabajadora al comprobar que no acudía presencialmente al puesto de trabajo, puedan reducir la gravedad del incumplimiento. Tales circunstancias no enervan la calificación de la falta ni obstan a la declaración de procedencia del despido disciplinario, que el órgano judicial confirma.

Resulta especialmente relevante que la trabajadora había recibido meses antes una comunicación del Director de la Asesoría Jurídica en la que, al comprobarse que había solicitado un fichaje manual sin constar autorización para teletrabajar, se le recordaba expresamente el contenido de las normas internas sobre la prestación del servicio en dicha modalidad. Esta advertencia previa, junto con la circular interna sobre teletrabajo y fichajes, descarta la existencia de una supuesta tolerancia empresarial respecto de la conducta luego sancionada, y refuerza la conclusión de que la trabajadora actuó a sabiendas de que incumplía la normativa interna.

Tampoco acoge la Sala el argumento de que durante esos días la trabajadora atendió las peticiones y correos de sus compañeros, pues lo que se sanciona no es la falta de actividad material, sino el hecho de haber decidido teletrabajar sin la preceptiva autorización, vulnerando las normas internas que conocía y utilizando de forma indebida el sistema de fichaje telemático. Esta conducta se subsume en las faltas muy graves contempladas en

el convenio colectivo aplicable, tanto por las ausencias injustificadas de asistencia al puesto de trabajo -nueve días en un mes, cuando la norma convencional califica como muy grave la inasistencia injustificada de solo tres días- como por el incumplimiento de las normas específicas de la entidad con quebranto manifiesto de disciplina y abuso de las herramientas tecnológicas de control de jornada.

TSJ Islas Baleares. Sala de lo Social. Sentencia nº 338/2026, de 14 de julio de 2026. (Rec. Nº 91/2026.)

9. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA COMUNIDAD VALENCIANA

Computar como día de vacaciones la jornada que termina a las 6 de la mañana vulnera el derecho a 14 días naturales consecutivos

TRES CLAVES DE LA SENTENCIA

- Las vacaciones se computan por días naturales. No cabe sustituir el mínimo pactado de catorce días consecutivos por una equivalencia global en horas.
- Trabajo y vacaciones no pueden solaparse. El día en que el turno nocturno termina a las 6:00 horas no puede contar como un día vacacional completo.
- Descanso efectivo. El bloque debe comenzar el siguiente día íntegramente libre, desde las 0:00 hasta las 24:00, para garantizar catorce días naturales completos.

La organización del tiempo de trabajo a turnos revela aquí su impacto directo sobre el disfrute real, y no meramente formal, de las vacaciones anuales retribuidas. En una factoría sometida a un sistema de “corretornos”, con rotación 6-4 y 33 días de vacaciones al año, la empresa fija que el bloque mínimo de 14 días continuados comience el mismo día en que el trabajador aún está prestando servicios en el turno de noche hasta las 6:00 horas. El conflicto colectivo cuestiona si ese solapamiento entre trabajo efectivo y vacaciones se ajusta al derecho reconocido.

El régimen aplicable combina el convenio estatal de artes gráficas y el acuerdo interno de 22 de diciembre de 2021, que concreta la jornada anual en 1.656 horas, el sistema 6-4 y las 33 jornadas de descanso, con un mínimo de 14 días continuados en verano. Sobre ese marco se proyecta el art. 38.1 ET, que garantiza al menos 30 días naturales de vacaciones, junto al art. 40.2 CE, el Convenio OIT nº 132 y el art. 31.2 de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE., que configuran un derecho de descanso anual efectivo.

La cuestión jurídica no es el número total de días (se admiten 33), sino la integridad del tramo de 14 días continuos. Se trata de decidir si puede calificarse como “día natural de vacaciones” aquel en el que el trabajador ha realizado parte de su jornada (de 22:00 a 6:00), considerando la empresa que el periodo vacacional se inicia a las 6:00 y defendiendo que el cómputo en horas (336 horas) basta para cumplir los 14 días.

La Sala rechaza este planteamiento y afirma que las vacaciones se reconocen en días naturales, no en horas. Un día en el que se trabaja hasta las 6:00 no puede computarse íntegramente como vacacional, pues el resultado real es de 13 días naturales completos más fracciones del anterior y posterior, lo que desvirtúa el mínimo de 14 días consecutivos pactado.

Para reforzar este criterio, el tribunal asume la doctrina del TSJ del País Vasco y diferencia el régimen de vacaciones del descanso diario y semanal de los art. 34.3 y 37.1 ET, configurados en parámetros horarios. En vacaciones, el parámetro es el día natural: el periodo debe transcurrir sin prestación de servicios desde las 0:00 del primer día hasta las 24:00 del último.

En conclusión, se confirma la sentencia de instancia y se declara que la empresa no puede computar como primer día de los 14 días continuos de vacaciones el día en que el trabajador todavía presta servicios hasta las 6:00 horas. El bloque vacacional debe iniciarse en el siguiente día completo sin trabajo efectivo, consolidando el criterio de que el derecho a vacaciones en días naturales excluye equivalencias horarias que mezclen tiempo de trabajo y descanso vacacional en un mismo día.

TSJ Comunidad Valenciana. Sala de lo Social. Sentencia nº 1136/2026, de 15 de abril. (Rec. nº 3106/2026.)

10. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LAS ISLAS BALEARES

El envío de mensajes sexuales por WhatsApp a un compañero fuera del tiempo y lugar de trabajo es inapropiado, pero no siempre es causa de despido

TRES CLAVES DE LA SENTENCIA

- Conexión laboral limitada. La conducta se produjo fuera del tiempo y lugar de trabajo y no se acreditó una repercusión real y actual en la convivencia ni en la organización empresarial.
- Aplicación de la teoría gradualista. La Sala valora la brevedad del episodio, su cese inmediato, las disculpas y la ausencia de reiteración o de un perjuicio concreto.
- Despido desproporcionado. Aunque el comportamiento fue inapropiado, las circunstancias concurrentes impiden calificarlo como incumplimiento muy grave y determinan la improcedencia del despido.

El intercambio de mensajes vía WhatsApp con contenido sexual explícito, ocurrido fuera del tiempo y del lugar de trabajo, aunque pueda calificarse como inapropiado, desagradable e impertinente, no constituye una falta laboral muy grave merecedora de la sanción de despido disciplinario en el caso enjuiciado. La Sala confirma así la declaración de improcedencia del despido acordada en la instancia, al entender que la reacción empresarial resulta desproporcionada a la entidad real de la conducta.

En la carta de despido se expone que el trabajador contactó directamente con un compañero de trabajo a través de mensajes de WhatsApp y realizó comentarios e insinuaciones explícitas de naturaleza sexual, llegando a enviar dos vídeos de naturaleza muy explícita, en los que aparece el propio trabajador sancionado manteniendo relaciones sexuales con otra persona. La empresa sostiene que tal conducta demuestra la incapacidad del trabajador para “trabajar como un solo equipo”, al actuar con intención

de menospreciar el respeto de su compañero, perjudicando gravemente su relación laboral y afectando al buen funcionamiento del servicio y a la convivencia en la empresa, subsumiendo los hechos en la falta muy grave prevista en el art. 64.3.e) del convenio colectivo.

La Sala aplica la denominada teoría gradualista y aprecia diversos elementos que debilitan la gravedad de los hechos. Destaca, en primer lugar, que el trabajador se encontraba en estado de embriaguez, sin constar ánimo deliberado de importunar o de atentar contra la dignidad del compañero. Además, el destinatario de los mensajes manifestó que no se ha sentido víctima de acoso sexual en ningún momento, ni se acredita quebranto de su dignidad; su inquietud se vincula únicamente a un hipotético futuro profesional en el que pudiera existir una relación jerárquica entre ambos. No consta quebranto en el estado físico y/o psíquico del trabajador receptor de los vídeos, ni se visibiliza un perjuicio concreto para la empresa ni una alteración efectiva de la paz laboral.

La conversación tiene una duración muy limitada, de apenas unos minutos, y cesa cuando el trabajador despedido percibe la incomodidad del compañero y le pide disculpas de forma inmediata, sin insistir en la conducta. Ello revela que no hay continuidad ni reiteración, y atenúa la entidad de los hechos. La Sala subraya que es irrelevante el número de vídeos remitidos, siendo determinante valorar si la conducta fue intimidante o menoscabó la dignidad del compañero, lo que no se aprecia en el relato fáctico. Asimismo, se destaca que todo el intercambio se produjo fuera de la jornada y del centro de trabajo, sin impacto real y actual en la convivencia laboral. Sobre esta base, la medida de despido se considera desproporcionada, sin que la corta antigüedad del trabajador pueda enervar las circunstancias que atenúan la gravedad de la infracción.

En el voto particular formulado por uno de los magistrados se sostiene, por el contrario, que la revisión de hechos probados era necesaria para adicionar un elemento relevante: la repercusión de la conducta en el trabajo en equipo y en la organización empresarial. Se razona que las graves ofensas a compañeros fuera del trabajo son sancionables cuando afectan a la convivencia, a la dignidad de los trabajadores y a la reputación del empleador, y que en el caso la vinculación con el ámbito laboral sería inequívoca, al haberse utilizado un canal de comunicación vinculado al entorno de trabajo y haber generado la necesidad de activar el protocolo interno de investigación y modificar turnos para evitar coincidencias entre ambos empleados. El voto resalta, además, que el deber de actuación de la empresa en materia de protección frente al acoso y salvaguarda de la dignidad de sus empleados no es opcional, y que la utilización de imágenes de una tercera persona podría suponer una vulneración adicional de la intimidad, concluyendo que, desde esa perspectiva, el despido debería haberse considerado procedente.

TSJ Islas Baleares. Sala de lo Social. Sentencia nº 237/2026, de 13 de mayo de 2026. (Rec. nº 422/2025.)

11. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA

Responsabilidad empresarial en el suicidio de un directivo al que no protegió frente al estrés que soportaba

TRES CLAVES DE LA SENTENCIA

- Riesgo psicosocial conocido. La elevada presión profesional y la angustia vinculada al trabajo eran conocidas por las empresas y no podían desvincularse del desenlace.
- Prevención insuficiente. La obligación empresarial no se agotaba con una evaluación formal: debían ofrecerse vigilancia de la salud, detección temprana y adaptaciones conforme al artículo 25 LPRL.
- Responsabilidad contractual. La falta de protección frente a los riesgos psicosociales se considera causalmente conectada con el daño y genera responsabilidad indemnizatoria de las empleadoras.

Descartado que la cuestión pueda sustanciarse por la vía de la responsabilidad extracontractual -reservada para los casos en que no exista vínculo contractual previo entre el causante del daño y el sujeto perjudicado o víctima-, e igualmente descartada la relevancia de la resolución administrativa que denegó el recargo de prestaciones, el TSJ confirma la responsabilidad de la empresa por el suicidio del trabajador, por falta de adopción de medidas de seguridad y salud, al no proporcionar el empleador información ni protección frente a los riesgos psicosociales que aquel estaba sufriendo.

Prestaba servicios a jornada completa como Gestor/director de fábrica, siendo además administrador único (alta dirección) de una empresa vinculada, para la que también trabajaba a tiempo parcial como Director de Ingeniería e Inversiones. La fábrica atravesaba una situación difícil, agravada por la pandemia de la Covid-19, lo que había provocado la cancelación de inversiones y la negociación de un ERTE por causas ETOP, generando una situación de preocupación y angustia en el trabajador, para quien su principal inquietud era el trabajo.

Esta situación se vio agravada por su implicación en procedimientos penales por vertidos relacionados con la empresa, que, tras un largo proceso de tramitación, se encontraban en la recta final y a la espera de sentencia condenatoria, previa conformidad.

Destaca la sentencia que *“era parte del trabajo estar disponible a cualquier hora y acudir a la empresa cuando no había personal para comprobar si estaba todo correcto, máxime si había tormentas o temporal”*, y fue en uno de estos días, en los que estaba sometido a un elevado estrés -conocido no solo por el resto de los trabajadores, sino también por ambas empresas-, cuando decide quitarse la vida en las dependencias de la fábrica.

No es posible desvincular el suicidio de las condiciones de trabajo ni cabe minimizar el impacto del trabajo en el fatal desenlace, pretendiendo la empresa sostener que, si el trabajador había aceptado la condena penal en trámite de conformidad, lo había hecho en obediencia a “sus propios actos”, o que las medidas propias del ERE no produjeron angustia en el trabajador, sino que “al contrario, supusieron una liberación de costes y responsabilidades en tanto se restablecía la situación”.

El nexo causal entre el trabajo y el suicidio no puede ya cuestionarse, y deriva de una infracción en materia preventiva relacionada causalmente con el suicidio del trabajador.

Aunque la actividad preventiva relacionada con el riesgo de suicidio es una cuestión compleja, el suicidio se ha venido asociando tradicionalmente a la enfermedad mental, llegando a afirmar la Organización Mundial de la Salud que en el 90 % de los casos se comete por personas que padecen una enfermedad mental. La OMS también sostiene que *“el suicidio no es en sí una enfermedad, ni necesariamente la manifestación de una enfermedad, pero los trastornos mentales son un factor muy importante asociado con el suicidio”*.

La obligación preventiva no se agotaba en la evaluación de los riesgos, pues los reconocimientos médicos ocupan un lugar destacado en materia preventiva relativa a la salud mental. En el caso, mediante una revisión de salud laboral y el correspondiente cuestionario, se hubiera podido detectar una situación psíquica y emocionalmente alterada que condujera a las adaptaciones que impone el art. 25 LPRL, y no consta siquiera que las empresas ofrecieran al trabajador someterse a los correspondientes exámenes de salud por el servicio de prevención.

Para la Sala, la causa exclusiva del suicidio fue la falta de adopción de medidas de seguridad y salud, al no proporcionarle las empleadoras protección frente a los riesgos psicosociales que estaba sufriendo desde que fue imputado por dos delitos contra el medio ambiente, con el añadido del *“evidente ninguneo empresarial cuando el trabajador proponía adoptar medidas que evitaran nuevos vertidos e investigaciones”* y de la *“evidente política empresarial de reducción de costes”*. El suicidio fue una solución desesperada a una situación desesperada, generada por la muy grave falta de protección por parte de quienes le estaban provocando esa desesperanza: sus empleadores.

TSJ Cataluña. Sala de lo Social. Sentencia nº 2185/2026, de 15 de abril de 2026. (Rec. nº 5662/2025)

12. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DEL PAÍS VASCO

Licencias retribuidas: la empresa no puede exigir que se justifique día a día la continuidad del permiso de 5 días por hospitalización de familiares

TRES CLAVES DE LA SENTENCIA

- Basta justificar el hecho causante. Acreditada la hospitalización o la circunstancia que origina el permiso, la empresa no puede exigir una prueba diaria de su continuidad.
- Flexibilidad en el cuidado. El permiso atiende a una realidad asistencial que puede prolongarse en el domicilio y organizarse entre familiares, más allá de la estancia estricta en el centro sanitario.
- Prohibición de restricciones añadidas. Imponer requisitos no previstos legal o convencionalmente limita indebidamente el derecho de conciliación y supone una intromisión en la esfera personal del trabajador.

Si bien debe justificarse el hecho motivador del permiso, una vez que este queda acreditado, su desarrollo es ajeno tanto a la empresa como al control que esta pueda efectuar de los días de disfrute, pues ello supondría una intromisión en la esfera propia y particular del trabajador.

La funcionalidad del permiso y la situación que lo genera ya no es necesario que en su continuidad se justifique, pues el legislador y el convenio ya presumen que existe la asistencia, la que es lógica no solo por el hecho de la hospitalización o el suceso, sino por el posible restablecimiento o empeoramiento de la salud.

Existe una tendencia actual a que las hospitalizaciones en centros sanitarios sean mínimas y a que la atención de los pacientes se lleve a cabo en entornos y lugares más domésticos. Hay una actual contribución por parte de los particulares a aligerar no solo los costes económicos de la sanidad pública sino también de paliar el anonimato que existe en los centros sanitarios, procurando que el afecto y cercanía a los familiares supongan elementos paliativos para el paciente, con una dispersión de la asistencia médica en los distintos domicilios.

Los particulares contribuyen a ello, y para tal necesidad surge el permiso que estamos examinando, el que se ciñe a la experiencia generalizada de la normal asistencia e intervención sanitaria de restablecer la salud, en cuyo componente participan tanto los centros sanitarios, los profesionales y los particulares. Igual que determinadas situaciones previstas en el artículo 37.3 b) del ET son de más de cinco días, lo normal es que el restablecimiento de la persona alcance un arco temporal superior a lo que es el hecho causante propiamente dicho, de aquí que la interpretación que ofertamos del permiso, en los mismos términos establecidos tanto en el convenio como en el ET, responda a una previsión generalizada y universalista del legislador tanto comunitario como estatal, en la que no se ha impuesto ningún condicionante, de manera que fijarlo por la empresa responde a una especie de cercenación del derecho legislado y un atisbo de cierta presunción de defraudación por parte del trabajador.

Debe descartarse cualquier interpretación en este último sentido, por lo que gravar la disponibilidad del permiso con requisitos diferentes a aquellos que se han previsto, no es sino una limitación de un derecho constitucional como es el de la conciliación de la vida familiar.

En este contexto, no cabe restringir una esfera propia y particular del trabajador, como la que viene determinada por disponer de ciertos elementos que subyacen en la actividad de cuidado de una manera flexible, que muchas veces viene provocada por la necesaria adecuación a los intereses y requerimientos de otros familiares o personas cercanas. Tampoco hay que olvidar el factor de urgencia que en muchos casos surge en este tipo de situaciones que aborda el legislador y que requieren un diseño organizativo entre los implicados.

TSJ País Vasco. Sala de lo Social, Sentencia de 14 de abril de 2026. (Rec. nº 557/2026.)

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

A large, dark, stylized 'OC' logo is positioned in the background on the left side of the page. It is composed of two overlapping circles, with the 'O' and 'C' formed by the negative space and the dark fill of the circles.

OC ORTEGA
CONDOMINES