ORTEGA · CONDOMINES · ABOGADOS

CIRCULAR LABORAL 28/2026

Resumen sentencias relevantes jurisdicción social: Noviembre 2026.

2 de noviembre de 2026



Resumen sentencias relevantes jurisdicción social: Noviembre 2026.

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

1. TRIBUNAL SUPREMO

Subcontratación en el sector de delivery: es lícita cuando la empresa contratada mantiene la dirección efectiva de sus trabajadores, asume el riesgo empresarial y opera mediante entornos tecnológicos técnicamente independientes.

TRES CLAVES DE LA SENTENCIA

- Autonomía empresarial real. La contrata mantiene la organización, dirección y control efectivo de sus repartidores mediante su propio equipo de tráfico.
- Tecnología independiente. La sublicencia de las herramientas y la imposibilidad técnica de acceso directo de la principal desvirtúan la cesión ilegal.
- Riesgo y medios propios. Las penalizaciones contractuales y la estructura propia acreditan una subcontratación lícita, sin que la marca de la principal altere esa conclusión.

Aunque las licencias del software de gestión de reparto (Yuso) y la App Driver pertenecían a Just-Eat, esta cedió su uso a Fleet mediante un contrato de sublicencia y el cobro de un canon anual, quedando acreditado que las herramientas eran independientes y que el acceso directo de la empresa principal a los sistemas de la contrata era técnicamente imposible.

Así, Fleet aportó su propia estructura empresarial y mando directivo. Además, contaba con su propio equipo de tráfico (coordinadores y jefes de tráfico) que organizaba los turnos, asignaba los pedidos e impartía instrucciones directas a los repartidores, sin que existiera interlocución ni directrices inmediatas del personal de Just-Eat sobre la plantilla contratada.

Y, aunque Just Eat remitía a Fleet semanalmente una previsión del volumen de pedidos por días y franjas horarias, eran los Jefes de Tráfico de Fleet quienes determinaban el número de repartidores, adecuándolo al volumen real que se presentaba durante la semana. De igual forma, ha quedado constatado que Fleet asumía un riesgo empresarial real, al preverse en el contrato mercantil penalizaciones y descuentos en la facturación por incumplimientos en los tiempos de entrega, calidad o mercancía dañada.

En este contexto, también desvirtúa el indicio de cesión ilegal el uso por los repartidores de indumentaria y bolsas para transportar los alimentos con el logotipo de Just-Eat, al responder a un contrato independiente de marketing y publicidad formalmente retribuido por la principal.

Por todo lo expuesto, nos hallamos ante la lícita subcontratación de los servicios de reparto, que tiene autonomía y se diferencia de la actividad principal prestada por Just-Eat, de intermediación y gestión de los pedidos, circunscribiéndose la intervención de Just-Eat a los aspectos de coordinación y control de la calidad y eficiencia del servicio prestado por la empresa subcontratada.

Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Sentencia de 9 de septiembre de 2026. (Rec. nº 137/2025.)

2. TRIBUNAL SUPREMO

Permiso por hospitalización de familiares: no está sujeto a un límite anual acumulado, sino que nace de forma independiente cada vez que acontece un nuevo hecho causante.

TRES CLAVES DE LA SENTENCIA

- Derecho por cada hecho causante. Cada nueva hospitalización, enfermedad grave o necesidad de cuidados genera un permiso independiente de cinco días.
- Sin límite anual acumulado. El artículo 37.3 b) ET no establece un máximo de cinco días por año natural.
- El alta no extingue el permiso. El disfrute puede continuar si persisten el reposo domiciliario o la necesidad efectiva de cuidados.

La cuestión analizada se centra en la interpretación del permiso retribuido previsto en el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores para supuestos de hospitalización, enfermedad grave o necesidad de cuidados de familiares y convivientes. La controversia surge tras la reforma introducida por el Real Decreto-Ley 5/2023, que amplió la duración del permiso de dos a cinco días para adaptarlo a la Directiva (UE) 2019/1158.

La empresa defendía que dicho permiso debía limitarse a un máximo de cinco días por año natural, argumentando que la Directiva europea reconoce un permiso de cuidadores de cinco días laborables al año. Sin embargo, esta interpretación es rechazada, al considerarse que la normativa comunitaria establece únicamente un nivel mínimo de protección y permite a los Estados miembros reconocer derechos más favorables para las personas trabajadoras.

Desde una perspectiva laboral, el permiso mantiene su configuración tradicional como un derecho vinculado a cada hecho causante. Por tanto, cada nueva hospitalización, enfermedad o situación que requiera cuidados genera un nuevo derecho al disfrute del permiso, sin que exista una limitación anual expresa. De hecho, cuando el legislador ha querido fijar topes anuales, lo ha establecido de forma clara, como sucede con el permiso por fuerza mayor regulado en el artículo 37.9 del ET.

El alta hospitalaria no extingue automáticamente el derecho. Asimismo, se destaca que la finalidad del permiso es garantizar la atención efectiva del familiar necesitado de cuidados. En consecuencia, el alta hospitalaria no extingue automáticamente el derecho si persiste una situación médica que exija reposo domiciliario o asistencia, pudiendo mantenerse el disfrute del permiso hasta completar los cinco días legalmente reconocidos.

Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Sentencia de 25 de septiembre de 2026. Rec. nº 135/2025.

3. TRIBUNAL SUPREMO

La obligación de aplicar medidas frente a agentes cancerígenos se activa por la mera condición de trabajador expuesto a humos diésel.

TRES CLAVES DE LA SENTENCIA

- Exposición y contaminación son conceptos distintos. La exposición deriva del contacto con el agente; la contaminación atiende al riesgo de proyectarlo fuera del puesto de trabajo.
- Medidas obligatorias ante el riesgo. Incluso un riesgo muy bajo exige ropa adecuada, separación de vestuarios y lavado empresarial de la ropa laboral.
- El aseo se activa por la mera exposición. El tiempo de higiene del artículo 6.2 del RD 665/1997 no requiere acreditar un riesgo adicional de contaminación.

La exposición laboral de los trabajadores de las estaciones de ITV a humos diésel genera un riesgo de contaminación, aunque sea muy bajo, de la ropa y de la piel; de ahí se deriva la obligación de la empresa de proveer ropa de trabajo adecuada, facilitar lugares separados para la ropa de trabajo y la de vestir, y responsabilizarse del lavado y descontaminación de la ropa laboral.

El conflicto nace en las estaciones de inspección técnica de vehículos de la provincia de Barcelona, donde el comité de empresa reclama que se reconozca a la plantilla como expuesta a humos diésel -ya clasificados como agente cancerígeno- y se obligue a la empresa a aplicar las medidas preventivas del RD 665/1997. El Tribunal Supremo aprovecha el recurso de casación para precisar cuándo existe “riesgo de contaminación” y cómo se articulan, a partir de ahí, las obligaciones de higiene personal y protección individual del artículo 6 de dicho Real Decreto.

Desde esta perspectiva, el razonamiento distingue con claridad entre “exposición” y “contaminación”. La exposición se identifica con la presencia del agente químico en el lugar de trabajo y su contacto con la persona trabajadora por vías susceptibles de producir efectos nocivos (fundamentalmente inhalación o vía dérmica). La contaminación, en cambio, alude a la posibilidad de que esa exposición laboral se proyecte más allá del propio puesto de trabajo: por ejemplo, a través de la ropa de trabajo que puede convertirse en una fuente autónoma de exposición, incluso para terceras personas fuera del centro laboral. Por ello, lo que condiciona la obligación empresarial no es la existencia de un episodio de contaminación ya producido, sino la concurrencia de un riesgo suficientemente caracterizado de que esa contaminación pueda llegar a producirse.

Sobre esta base, el Tribunal Supremo asume como hecho probado que la exposición laboral a emisiones de motores diésel genera un riesgo de contaminación, aunque sea muy bajo, de la ropa y de la piel. De ahí se deriva la obligación de la empresa de proveer ropa de trabajo adecuada, facilitar lugares separados para la ropa de trabajo y la de vestir, y responsabilizarse del lavado y descontaminación de la ropa laboral, quedando prohibido que las personas trabajadoras la lleven a su domicilio. Estas medidas, vinculadas al artículo 6.1 y 6.3 del RD 665/1997, se activan cuando existe riesgo de contaminación, y el Tribunal mantiene la decisión de instancia que imponía su cumplimiento al considerar acreditado dicho riesgo.

En contraste, el tiempo de aseo personal regulado en el art. 6.2 del RD 665/1997 opera con una lógica distinta. Aquí la condición activadora de la obligación preventiva es la mera identificación de personas trabajadoras "expuestas" al agente cancerígeno, sin necesidad de acreditar un riesgo de contaminación adicional. Basta con que exista exposición para que la empresa deba reconocer como tiempo de trabajo, hasta un máximo de diez minutos antes de la comida y otros diez minutos antes de finalizar la jornada, el tiempo destinado al aseo personal. El Supremo confirma así que, aceptada la condición de trabajadores expuestos a humos diésel, esta medida es automáticamente exigible.

Por último, frente a la tesis empresarial de que la sentencia de instancia habría confundido exposición y contaminación, el Tribunal Supremo afirma que el criterio de origen se limita a presumir que, cuando hay exposición, puede haber también riesgo de contaminación, trasladando a la empresa la carga de probar lo contrario. Dado que es la empresa quien debe identificar y evaluar los riesgos laborales, el principio de disponibilidad probatoria justifica que se le atribuya el onus probandi sobre la inexistencia de riesgo de contaminación. Aunque el Supremo detecta un cierto déficit de motivación en la valoración de la prueba pericial aportada por la empresa, considera que ese defecto no ha sido articulado procesalmente como motivo de nulidad, de modo que no altera el núcleo del fallo: confirmación de la obligación empresarial de adoptar las medidas de higiene y protección derivadas de la exposición a agentes cancerígenos, incluso cuando los niveles medidos se sitúan por debajo del valor límite ambiental.

Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Sentencia nº 718/2026, de 16 de septiembre de 2026. (Rec. nº 191/2025)

4. TRIBUNAL SUPREMO

Negociación colectiva autonómica: la reforma del artículo 84 ET no obliga a crear nuevas mesas negociadoras.

TRES CLAVES DE LA SENTENCIA

- Facultad, no obligación. El artículo 84.3 ET permite negociar convenios autonómicos, pero no impone constituir nuevas mesas negociadoras.
- Unidad estatal activa. La negociación en curso del convenio estatal justifica que las patronales no participen simultáneamente en otra mesa sectorial concurrente.
- Sin lesión sindical. La negativa empresarial, al estar jurídicamente fundada, no vulnera la libertad sindical ni el derecho a la negociación colectiva.

El Tribunal Supremo analiza si la negativa de las organizaciones empresariales del sector químico a constituir una mesa negociadora para un convenio autonómico en el País Vasco vulneraba la libertad sindical de los sindicatos promotores. La controversia surge tras la reforma del artículo 84.3 ET operada por el RDL 2/2024, que refuerza la prioridad aplicativa de los convenios autonómicos frente a los estatales.

La Sala concluye que la reforma no crea una obligación de negociar convenios autonómicos ni impone la apertura de nuevas unidades de negociación territorial. El artículo 84.3 ET utiliza una formulación potestativa ("podrán negociar"), por lo que reconoce una posibilidad jurídica, pero no un deber de constituir una mesa negociadora autonómica.

Además, el TS destaca que en el sector químico existía una unidad negociadora estatal plenamente viva y activa, encontrándose en curso la negociación del convenio estatal que sucedería al anterior. En estas circunstancias, las asociaciones empresariales ya estaban cumpliendo su deber de negociar conforme al artículo 89 ET, sin que pudiera exigírseles participar simultáneamente en otra negociación sectorial concurrente de ámbito autonómico.

Por ello, la negativa empresarial a abrir la mesa autonómica se considera una actuación jurídicamente justificada y no constituye una vulneración del derecho de libertad sindical ni del derecho a la negociación colectiva.

En resumen, la prioridad aplicativa de los convenios autonómicos introducida por la reforma de 2024 no implica la creación automática de nuevos ámbitos de negociación ni permite obligar a las organizaciones legitimadas a negociar un convenio autonómico cuando ya existe una unidad negociadora estatal activa y en proceso de renovación.

Tribunal Supremo. Sala de lo Social (Pleno). Sentencia nº 751/2026, de 23 de septiembre de 2026.

5. TRIBUNAL SUPREMO

El convenio colectivo de transporte de mercancías por carretera de la provincia de Pontevedra puede incluir en su ámbito funcional la actividad de mensajería.

TRES CLAVES DE LA SENTENCIA

- Libertad para definir el ámbito. Un convenio de transporte puede incluir la mensajería si existe similitud funcional suficiente y se respetan las reglas de legitimación y concurrencia.
- Ausencia de estructura propia. La inexistencia de un convenio estatutario activo de mensajería favorece su cobertura mediante la negociación colectiva del transporte.
- Inclusión válida, no definitiva. La mensajería puede quedar comprendida mientras no se articule una negociación propia, sin impedir un futuro convenio específico.

Siguiendo la regla general de que los convenios colectivos tienen el ámbito de aplicación que las partes acuerden, y bajo la premisa de que tal libertad de configuración no es absoluta, sino que queda condicionada a que se respeten las reglas de legitimación para negociar, a que las unidades de negociación sean razonables y a que no se vulneren los pactos sobre estructura negocial del artículo 83.2 del ET ni el principio de no concurrencia del artículo 84 del mismo texto legal, en este caso, aun siendo patente que se está ante actividades distintas y no plenamente homogéneas, la Sala aprecia una similitud suficiente entre el transporte de mercancías por carretera y la mensajería como para admitir su inclusión en una misma unidad de negociación.

Resulta decisivo para el Tribunal que no exista, en el momento actual, ningún pacto de los previstos en el artículo 83.2 ET que haya definido de forma específica la estructura de la negociación colectiva en el sector de la mensajería, y que la negociación sectorial propia de esta actividad se encuentre en la práctica desactivada, dado que el último convenio estatal de mensajería vigente tiene naturaleza extraestatutaria. Sobre este trasfondo, el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera incluye en su ámbito de aplicación la actividad de mensajería que exige autorizaciones administrativas, y su artículo 6 configura dicho Acuerdo como norma de directo cumplimiento y obligada observancia en las negociaciones sectoriales del transporte, sin cerrar la puerta a ámbitos funcionales más amplios.

En particular, el Acuerdo General prevé que, cuando como consecuencia de la autonomía negocial el ámbito funcional de un convenio del sector del transporte exceda el que él mismo contempla, «la acomodación de la nueva negociación colectiva a lo dispuesto en éste se entiende referida exclusivamente a la regulación relativa a las empresas dedicadas al transporte de mercancías por carretera y a las actividades auxiliares y complementarias del mismo, incluida la mensajería y la logística». De esta cláusula se infiere una idea de progresiva adaptación de los ámbitos negociadores, sin impedir que determinados convenios puedan abarcar también la mensajería, incluso cuando esta no requiera autorización administrativa.

A juicio del Alto Tribunal, con esta previsión los negociadores del sector del transporte han dejado abierta la posibilidad de incluir la actividad de mensajería en los convenios del transporte, desde el momento en que, si un convenio colectivo del transporte excede su ámbito funcional, la eventual acomodación al Acuerdo General se refiere únicamente a las actividades de transporte y a las auxiliares y complementarias, entre las que se integra la mensajería. Se evidencia así la conciencia de la situación de relativa indefinición en la que se encuentra este sector y la necesidad práctica de ofrecerle cobertura negocial a través de los convenios del transporte.

Por ello, la Sala concluye que, mientras no se articule y defina de manera adecuada una negociación colectiva propia y estatutaria en el sector de la mensajería, nada impide que este sea regulado en un convenio colectivo del transporte, siempre que exista esa similitud funcional mínima que haga razonable su inclusión. En consecuencia, no cabe declarar la ilegalidad del Convenio Colectivo del transporte de la provincia de Pontevedra

para los años 2023 a 2026 por el solo hecho de que, en su ámbito funcional, se incluyan las actividades auxiliares y complementarias de mensajería, sin perjuicio de que, en el futuro, pueda pactarse un convenio específico para esta actividad en el mismo ámbito geográfico, cuyo encaje habrá de efectuarse conforme a las reglas generales sobre concurrencia de convenios y a lo previsto en el II Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera.

Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Sentencia nº 525/2026, de 29 de mayo de 2026. (Rec. nº 113/2025.)

6. TRIBUNAL SUPREMO

IT derivada de accidente de trabajo. Responsabilidad empresarial por incumplimiento de sus obligaciones de cotización: cinco meses de descubierto, sin más, no son suficientes para deducir un comportamiento contumaz, grave y rebelde.

TRES CLAVES DE LA SENTENCIA

- No todo descubierto genera responsabilidad empresarial. Solo procede desplazarla cuando el impago revela un incumplimiento definitivo, voluntario, grave y rebelde de la obligación de cotizar.
- Valoración conjunta, sin límite temporal fijo. La duración del descubierto debe ponderarse con su continuidad, proporción y demás circunstancias que acrediten una ruptura deliberada de la relación contributiva.
- Cinco meses no bastan por sí solos. Sin otros indicios de conducta contumaz, la responsabilidad por la prestación derivada del accidente de trabajo permanece en la entidad colaboradora.

Ante la falta de desarrollo reglamentario del artículo 167 de la LGSS se sigue aplicando a casos como el debatido los artículos 94, 95 y 96 del Decreto 907/1966 (TALSS).

Así, el artículo 94 del TALSS sitúa la responsabilidad "a partir del segundo mes siguiente" al vencimiento del plazo reglamentario de ingreso, y excluye el efecto liberatorio del pago extemporáneo salvo aplazamiento o fraccionamiento concedido. Ante la falta de reglamento que desarrollara esos supuestos, esa responsabilidad automática u objetiva fue sustituida jurisprudencialmente por un juicio de proporcionalidad, inaugurado en STS de 8 de mayo de 1997 (rec. núm. 3824/1996) y consolidado en la STS (Sala General) de 1 de febrero de 2000 (rec. núm. 694/1999).

La regla resultante de ese inicial pronunciamiento era que no todo descubierto genera responsabilidad, solo el que, por su entidad y circunstancias, revelara un incumplimiento "definitivo y voluntario", expresivo de una voluntad deliberadamente rebelde al deber de cotizar, frente al incumplimiento meramente ocasional, esporádico o transitorio -típicamente por dificultades de tesorería-, en cuyo caso la responsabilidad permanecería en la entidad que asegura la contingencia (la mutua).

Sobre esa regla general, se introdujo por nuestra jurisprudencia una aclaración con relación a las contingencias profesionales. Así, respecto a la responsabilidad por descubierto en el pago de cuotas cuando se trata de prestaciones derivadas de contingencias profesionales en las que, de conformidad con lo dispuesto en la LGSS "no se exigirán períodos previos de cotización", esta sala estableció a partir de la mencionada sentencia de 1 de febrero de 2000 que "sigue siendo válida la aplicación de la doctrina tradicional en relación con la responsabilidad empresarial por falta de cotización, en el sentido de distinguir según se trate de incumplimientos empresariales transitorios, ocasionales o involuntarios, o, por el contrario se trate de incumplimientos definitivos y voluntarios, rupturistas o expresivos de la voluntad empresarial de no cumplir con su obligación de cotizar, para, en el primer caso, imponer la responsabilidad del pago de las prestaciones a la entidad gestora o colaboradora y, en el segundo, a la empresa, con la responsabilidad subsidiaria del INSS (en su consideración de sucesor del antiguo Fondo de Garantía de accidentes de Trabajo)".

Y ello sin olvidar que los descubiertos tienen que ser, en todo caso, anteriores a la fecha del accidente de trabajo. Los posteriores a esa fecha no son determinantes de la responsabilidad. De igual forma, la Sala ha señalado que la mutua tiene el deber de anticipo de la prestación (en virtud del principio de automaticidad de las prestaciones) pudiendo luego repetir contra el empleador y, si este resultara insolvente, frente al INSS y la Tesorería como responsables subsidiarios en cuanto Fondo de Garantía. Por lo que se refiere a la duración del incumplimiento de la obligación de cotizar, lo cierto es que esta Sala no tiene una doctrina sobre un "tope" o límite fijo, a partir del cual se considere que la acumulación de meses sin cotizar genera responsabilidad. No hay una doctrina establecida sobre cuándo el incumplimiento reiterado de la obligación de cotizar es ocasional -y debería dar lugar únicamente a su recaudación ejecutiva y a la sanción correspondiente- y cuándo se trata de un incumplimiento "rebelde" y "contumaz" determinante del desplazamiento de la responsabilidad a la empresa.

Ello es perfectamente lógico, al venir dicha responsabilidad empresarial fundada no solo en tal incumplimiento de cotizar y su extensión sino también en la apreciación de otros factores demostrativos de su voluntad rebelde. En el caso analizado debe estimarse que cinco meses de descubierto, sin más, no son suficientes como para concluir la gravedad y comportamiento contumaz y rebelde en el cumplimiento de sus obligaciones empresariales en materia de Seguridad Social.

Debió acreditarse en este supuesto algo más: que, por su duración, continuidad, proporción respecto de la vida de aseguramiento y demás circunstancias, el descubierto demostrase una verdadera ruptura voluntaria de la relación contributiva.

Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Sentencia de 6 de octubre de 2026. (Rec. nº 1074/2025.)

7. TRIBUNAL SUPREMO

La reducción del teletrabajo del 100 % al 75 % para personas con discapacidad tras la caducidad del acuerdo previo no constituye modificación sustancial.

TRES CLAVES DE LA SENTENCIA

- Fin del acuerdo anterior. Al caducar el régimen de teletrabajo el 31 de diciembre de 2024, la nueva política no altera condiciones todavía vigentes.
- No existe modificación sustancial. La reducción del teletrabajo del 100 % al 75 % configura un nuevo marco tras la extinción del anterior.
- Resolución congruente y motivada. La Audiencia Nacional permaneció dentro del objeto del conflicto y explicó suficientemente la diferencia respecto del precedente del grupo.

La rebaja del teletrabajo de las personas con discapacidad en una empresa de atención telefónica -el 100 % al 75 % de la jornada a partir de 2025- llega al Tribunal Supremo como conflicto colectivo, planteado como supuesta modificación sustancial de condiciones de trabajo.

El Alto Tribunal acaba confirmando la desestimación de la demanda y desplaza el foco del debate al terreno procesal: se trata de comprobar si la Audiencia Nacional se excedió en lo que podía resolver, si se contradijo internamente o si motivó de forma insuficiente su conclusión de que no hubo verdadera modificación de condiciones, sino un nuevo modelo de teletrabajo tras la caducidad del anterior.

A partir de ahí, el análisis combina las reglas de casación de la jurisdicción social, art. 207 LRJS con las exigencias constitucionales de tutela judicial efectiva y motivación de las sentencias, arts. 24 y 120.3 CE, y las normas de la LOPJ y la LEC sobre congruencia.

En segundo plano aparece un antecedente relevante: una sentencia previa de la Audiencia Nacional, referida a otras empresas del mismo grupo, que declaró nula la implantación unilateral de una política de teletrabajo menos favorable para personas con discapacidad, examinada conforme al art. 8 de la LTD. El Tribunal Supremo toma en cuenta ese precedente, pero marca distancia: allí se había desistido frente a la empresa ahora demandada y, además, el régimen de teletrabajo que se discute en este caso tenía fecha de caducidad fijada en el propio acuerdo.

El primer motivo del recurso se articula como error en la apreciación de la prueba, al amparo del art. 207 d) LRJS, intentando apoyarse en una supuesta contradicción entre el hecho probado que resume la sentencia anterior del grupo y el fundamento jurídico que niega la existencia de modificación sustancial en la empresa demandada. Sin embargo, el Tribunal Supremo recuerda que la revisión de hechos en casación exige jugar con reglas claras: identificar qué hecho se quiere cambiar, ofrecer una redacción alternativa y basar la corrección en documentos incorporados a las actuaciones. Nada de eso se hace aquí, porque el sindicato no pretende rectificar el relato histórico, sino discutir la coherencia de la argumentación. Por eso el motivo se rechaza, y se explica que tampoco hay choque interno: el hecho probado se limita a describir lo resuelto en otro procedimiento, mientras que los fundamentos entran en el análisis concreto de la política de teletrabajo de la empresa que se juzga ahora.

El segundo bloque del recurso denuncia incongruencia extra petitum y falta de motivación, apoyándose en el art. 207.e LRJS y en la doctrina constitucional sobre resoluciones que se apartan de lo pedido. La organización sindical había solicitado la nulidad de la decisión de reducir el porcentaje de teletrabajo de las personas con discapacidad, pero la Audiencia Nacional parte de un dato clave: el acuerdo anterior fijaba su propia vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024. A partir de esa fecha, deja de haber un régimen pactado y la empresa aprueba una nueva política que entra en vigor el 1 de enero de 2025. Sobre esta base, la sentencia concluye que no se está alterando unas condiciones aún en vigor, sino que se diseña un marco distinto cuando el anterior ha dejado de existir. El Tribunal Supremo entiende que este razonamiento se mantiene dentro del objeto del conflicto y no introduce cuestiones ajenas, por lo que descarta la incongruencia y aprecia que la resolución está suficientemente explicada.

Con todo ello, el criterio que resulta es claro: la Audiencia Nacional motivó por qué la decisión empresarial no encajaba en el concepto de modificación sustancial de condiciones de trabajo y por qué el fallo previo sobre otras empresas del grupo no podía trasladarse automáticamente a la empresa demandada en este litigio. Sobre esta base, el Tribunal Supremo desestima todos los motivos de casación, confirma íntegramente la sentencia de instancia y declara su firmeza, sin imposición de costas.

La reducción del teletrabajo del 100 % al 75 % para personas con discapacidad tras la caducidad del acuerdo previo no constituye modificación sustancial.

Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Sentencia nº 703/2026, de 9 de septiembre de 2026. (Rec. nº 203/2025.)

8. TRIBUNAL SUPREMO

La exclusión de la laboralidad no alcanza al conductor que presta servicio complementario para una empresa con vehículo propio de menos de 3,5 toneladas.

TRES CLAVES DE LA SENTENCIA

- Límite de 3,5 toneladas. Aportar un vehículo propio solo excluye la laboralidad cuando supera esa masa máxima autorizada y adquiere relevancia principal.
- Transporte privado complementario. La excepción del artículo 1.3 g) ET exige vehículos comerciales de servicio público y no se aplica automáticamente al transporte interno.
- Prevalecen ajenidad y dependencia. Turnos, instrucciones, formación y uso de instalaciones empresariales confirman la naturaleza laboral de la relación.

Solo pierde la naturaleza laboral cuando el trabajador aporta un vehículo propio con masa máxima autorizada superior a 3,5 toneladas, de modo que ese medio instrumental pasa a ser el elemento principal.

Solo la aportación del vehículo por el trabajador no alcanza la relevancia suficiente para excluir la calificación de la relación como laboral, que en ese caso sería de 3,5 toneladas de masa máxima autorizada, propia de los transportes privados complementarios, que no están dentro de la previsión del art. 1.3 g ET.

La contratación de conductores por las empresas para la realización de su propia actividad privada, ajena a la prestación de servicio público de transporte de mercancías para terceros (es decir, el transporte privado complementario), solo pierde la naturaleza laboral cuando el trabajador aporte para la actividad de transporte un vehículo de su titularidad con masa máxima autorizada superior a las 3,5 t, puesto que en tal caso esa aportación de medios instrumentales, por su relevancia, pasa a tener carácter principal sobre la prestación de trabajo personal, lo que no ocurre cuando no se alcanza ese límite.

Pone el foco el Supremo en la importancia del vehículo en función de la necesidad de autorización administrativa de transporte y destaca también que la necesidad de autorización administrativa de transporte depende de que se cumplan los términos que determinan la aplicación de la norma excepcional del art. 1.3 g ET que este exige que el transporte se lleve a cabo *"con vehículos comerciales de servicio público"*, por lo que a sensu contrario, para la aplicación del precepto laboral los requisitos no se cumplen si no se trata de vehículos dedicados al servicio público de transporte.

Explica la Sala que la naturaleza, laboral o mercantil, de la relación que une a una persona contratada como autónoma, titular de un vehículo de masa máxima autorizada superior a 2 e inferior a 3,5 toneladas, que presta con el mismo los servicios de transporte para una empresa y desarrolla su actividad mayoritariamente dentro de sus terrenos industriales a través de vías privadas, saliendo a las vías públicas de forma residual, no solo depende del hecho de la aportación del vehículo por el conductor.

Así, en el caso, se confirma la naturaleza laboral de la relación de la empresa con el titular de una furgoneta con la que realizaba transportes de materiales y dentro de las instalaciones de la misma (un recinto cerrado con aproximadamente 25 kilómetros de carreteras privadas), porque no enerva la concurrencia de las notas de ajenidad y dependencia propias del contrato de trabajo el solo hecho de la aportación del vehículo, cuando el servicio preponderante (el transporte interior) está exento de la exigencia de autorización administrativa de transporte, y realiza sus tareas en los mismos turnos que los trabajadores de la empresa, recibe instrucciones sobre ausencias, y recibe formación como el resto de la plantilla, y para el desarrollo de su actividad utiliza los medios e instalaciones de la empresa.

Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Sentencia nº 714/2026, de 15 de septiembre de 2026. (Rec. nº 2954/2025.)

9. TRIBUNAL SUPREMO

El trabajador designado para la actividad preventiva conserva el derecho de opción ante un despido improcedente, aunque represente a la empresa en el Comité de Seguridad y Salud.

TRES CLAVES DE LA SENTENCIA

- Garantía del trabajador designado. Quien ha sido formalmente encargado de la actividad preventiva queda protegido por los artículos 30.4 LPRL y 56.4 ET.
- La opción corresponde al trabajador. Declarado improcedente el despido, puede elegir entre readmisión e indemnización, con salarios de tramitación.
- Protección objetiva. No es necesario probar que el despido estuvo motivado por sus funciones preventivas ni la representación empresarial en el Comité elimina la garantía.

El Tribunal Supremo resuelve a quién corresponde el derecho de opción entre la readmisión y la indemnización cuando se declara improcedente el despido de un trabajador designado por la empresa para ocuparse de la actividad preventiva. El empleado era responsable del Servicio de Prevención y Seguridad de un hospital y, al mismo tiempo, formaba parte del Comité de Seguridad y Salud como representante empresarial.

La empresa acordó su despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual y pérdida de confianza, a raíz de su intervención en la recepción de documentación empleada posteriormente en un litigio civil. El Juzgado de lo Social rechazó la nulidad, declaró el despido improcedente y atribuyó a la empresa la facultad de elegir entre readmisión e indemnización. El Tribunal Superior de Justicia confirmó este pronunciamiento.

El recurso de casación no discutía ya la improcedencia, sino únicamente la titularidad de la opción. El trabajador alegaba que su condición de responsable del servicio de prevención lo situaba dentro del art. 30.4 LPRL, que reconoce a los trabajadores designados determinadas garantías de los representantes legales y se remite expresamente al art. 56.4 ET.

La Sala acoge esta tesis. Distingue entre las distintas figuras vinculadas a la prevención y subraya que los trabajadores expresamente designados por el empresario para ocuparse de la actividad preventiva disfrutan, por mandato legal, de las garantías previstas en los arts. 68 a), b) y c) y 56.4 ET. Entre ellas se encuentra que, ante un despido improcedente, la opción corresponda al propio trabajador y no a la empresa.

La protección no exige demostrar que el despido haya sido causado por el ejercicio de funciones preventivas. El Tribunal considera que la garantía opera por la condición objetiva de trabajador designado. Tampoco queda neutralizada porque el empleado sea representante de la empresa en el Comité de Seguridad y Salud: esa representación no es la fuente de la protección, que deriva de su designación para desarrollar la actividad preventiva.

En consecuencia, el Tribunal Supremo estima el recurso, casa parcialmente la sentencia recurrida y atribuye al trabajador el derecho a optar entre readmisión e indemnización. Además, condena a la empresa al pago de los salarios de tramitación, cualquiera que sea la opción elegida, desde el despido hasta la notificación de la sentencia o hasta la obtención anterior de otro empleo.

En clave práctica, la sentencia obliga a comprobar, antes de adoptar una decisión extintiva, si la persona afectada ha sido formalmente designada para tareas preventivas. Esta circunstancia modifica las consecuencias ordinarias del despido improcedente: desplaza la opción al trabajador y puede ampliar de forma relevante la exposición económica de la empresa por salarios de tramitación.

Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Sentencia nº 743/2026, de 22 de septiembre de 2026. (Rec. nº 384/2025.)

10. TRIBUNAL SUPREMO

Despido nulo de una trabajadora víctima de violencia de género tras conocer la empresa la denuncia, acudir a testificar y no acreditar la disminución de rendimiento.

TRES CLAVES DE LA SENTENCIA

- La nulidad automática exige ejercer derechos específicos. La condición de víctima de violencia de género, por sí sola, no activa la protección objetiva del artículo 55.5 ET.
- Concurren indicios de discriminación. El conocimiento empresarial de la denuncia, la baja vinculada a síntomas emocionales y la proximidad del despido desplazan la carga de la prueba.
- La falta de justificación determina la nulidad. Al no acreditarse la disminución de rendimiento, proceden la readmisión, los salarios de tramitación y una indemnización de 10.000 euros por daños morales.

Una trabajadora que dirige el área de marketing de una empresa de diseño e impresión 3D denuncia a su expareja por violencia de género, inicia tratamiento en servicios especializados, pasa una baja por síntomas emocionales y, poco después, es despedida por una supuesta caída voluntaria de rendimiento que la empresa ni siquiera intenta probar.

Con ese telón de fondo, el Tribunal Supremo no se limita a declarar la nulidad del despido: reconstruye el encadenamiento de hechos como un indicio consistente de discriminación vinculada a la condición de víctima de violencia de género y reconoce, además de la readmisión y los salarios de tramitación, una indemnización de 10.000 euros por daños morales.

Desde esta perspectiva, el criterio que se formula distingue dos planos. Por un lado, aclara que el mero hecho de ser víctima de violencia de género no basta para activar la nulidad automática del art. 55.5 ET: esa nulidad objetiva se reserva a supuestos en que el despido

se conecta con el ejercicio de derechos específicos asociados a dicha condición (tutela judicial, medidas laborales de protección o asistencia social integral) frente a la empresa o ante los tribunales. Por otro lado, cuando no concurren esas reclamaciones concretas, la protección frente al despido opera por la vía general de la discriminación y la vulneración de derechos fundamentales, que requiere indicios previos y activa la inversión de la carga de la prueba prevista en el art. 181.2 LRJS.

Sobre esta base, la sentencia subraya que la violencia de género, aislada y al margen de cualquier reclamación interna o judicial laboral, no constituye por sí sola un indicio suficiente: se trata de una realidad de la esfera privada de la trabajadora que puede no tener reflejo inmediato en su vida profesional. Sin embargo, se convierte en indicio relevante cuando se combina con otros elementos que revelan que la empresa percibe esa situación como una fuente de posibles «problemas», derivados tanto del impacto emocional en la trabajadora como de las consecuencias del procedimiento penal, siempre que la empleadora conozca esa circunstancia.

En el caso concreto, el razonamiento se apoya en tres datos: la denuncia por violencia de género y la atención en servicios especializados; la baja por incapacidad temporal ligada a síntomas emocionales; y el conocimiento empresarial del procedimiento penal, acreditado por la citación del administrador como testigo pocos días antes del despido. Unido a la ausencia total de prueba sobre la alegada disminución de rendimiento, ese conjunto de hechos configura un panorama indiciario que sitúa el móvil discriminatorio en el ámbito de la probabilidad y desplaza a la empresa la carga de justificar objetiva y razonablemente su decisión, algo que no hace. De ahí que el Tribunal Supremo concluya que el despido es nulo por vulneración de derechos fundamentales y ordene la readmisión, el pago de salarios de tramitación y la indemnización de 10.000 euros.

Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Sentencia nº 757/2026, de 29 de septiembre de 2026. (Rec. nº 2681/2025.)

11. AUDIENCIA NACIONAL

Despido colectivo nulo por incluir a representantes con más horas de disponibilidad sin justificar objetivamente su selección.

TRES CLAVES DE LA SENTENCIA

- Protección reforzada de los representantes. Su inclusión en un despido colectivo exige una justificación objetiva e individualizada especialmente rigurosa.
- La disponibilidad depende de la empresa. Las horas sin proyecto no pueden imputarse automáticamente al trabajador ni convertirse por sí solas en criterio legítimo de selección.
- El ranking es insuficiente. Seleccionar a representantes por horas improductivas no explicadas vulnera la libertad sindical y determina la nulidad del despido colectivo.

La decisión subraya que la situación de disponibilidad depende de la asignación empresarial a proyectos y que, al basar el despido de representantes en un mero "ranking" de horas improductivas sin explicación objetiva, se vulnera la libertad sindical.

La empresa aporta datos objetivos que no bastan para justificar el despido de los trabajadores que ostentan la condición de representantes legales, porque precisamente esa condición exige una acreditación reforzada de la concurrencia de la causa extintiva. Dada la estrecha conexión entre su posición representativa y el ejercicio del derecho de libertad sindical, la decisión extintiva sobre estos trabajadores debe analizarse con especial rigor, al poder implicar una limitación o eliminación de la acción sindical dentro de la empresa.

No puede valorarse de forma aislada el número de horas en disponibilidad acumuladas por los representantes legales afectados. Es cierto que presentan el mayor volumen de horas improductivas y que sus cifras son muy superiores a las del resto de trabajadores despedidos en idéntica situación, pero el análisis cuantitativo no basta por sí solo para fundar una causa objetiva legítima y ajena al ejercicio de la actividad sindical.

La sentencia recuerda que la situación de disponibilidad no deriva de la conducta, actuación o funciones del trabajador, sino de la falta de asignación por parte de la empresa a proyectos concretos. Sobre esa base, la Sala reprocha que la entidad intentara justificar la prolongada disponibilidad de los representantes mediante un documento interno, elaborado por la propia empresa y no reconocido por las organizaciones sindicales, en el que se reseñan supuestas acciones de recolocación sin aportar soporte probatorio suficiente ni datos verificables sobre su número, contenido y efectividad.

Tal y como también había destacado la Inspección de Trabajo, no se ofrecen datos objetivos que expliquen la ausencia de asignación de estos trabajadores a proyectos durante tan largos periodos, ni se acreditan valoraciones individualizadas que permitan entender por qué fueron ellos, y no otros en similar situación, quienes concentraron el mayor volumen de horas improductivas. La empresa toma en consideración todas las horas de disponibilidad, incluso las generadas con anterioridad a la finalización del proyecto principal, construye una especie de "ranking" y selecciona a los representantes que encabezan ese listado para su despido, sin conexión causal clara con la pérdida del contrato y sin justificación específica y proporcionada.

En consecuencia, al descansar la decisión extintiva sobre esa acumulación de disponibilidad no explicada objetivamente y que afecta singularmente a los representantes legales, se aprecia vulneración del derecho de libertad sindical. Ello determina la nulidad del despido colectivo y el reconocimiento del derecho de los trabajadores a reincorporarse a sus puestos de trabajo, con los efectos propios del despido nulo.

Audiencia Nacional. Sala de lo Social. Sentencia nº 129/2026, de 13 de julio de 2026. (Rec. nº 19/2026.)

12. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ARAGÓN

La incapacidad temporal por recambio de prótesis mamarias se admite cuando responde a complicaciones patológicas y no a cirugía estética voluntaria.

TRES CLAVES DE LA SENTENCIA

- La cirugía estética inicial no decide el caso. Una intervención voluntaria puede generar después complicaciones patológicas protegidas por la Seguridad Social.
- Debe existir alteración de la salud. La rotura de prótesis, el líquido periprotésico y la mastalgia convierten el recambio en tratamiento de una enfermedad común.
- Incapacidad temporal protegida. Si hay asistencia sanitaria e impedimento efectivo para trabajar, procede el subsidio durante la recuperación.

No toda intervención de cirugía mamaria con origen estético puede calificarse como voluntaria a los efectos de excluir que de ella se derive una incapacidad temporal como situación protegida. La cirugía puramente estética, asumida de forma voluntaria y sin relación con accidente, enfermedad o malformación congénita, se encuentra excluida de la cartera de servicios del sistema público de salud y, por tanto, no genera derecho al subsidio de incapacidad temporal. Sin embargo, cuando la intervención pasa de ser una elección estética a responder a una complicación o efecto secundario relevante -como la degradación de unas prótesis mamarias por rotura intracapsular y la acumulación de líquido periprotésico- la operación de recambio puede situarse dentro del ámbito de la incapacidad temporal protegida, siempre que concurran los requisitos del art. 169 LGSS.

La Sala recuerda, siguiendo la doctrina del Tribunal Supremo, que la Seguridad Social no financia meros proyectos personales de mejora estética ni las bajas derivadas de intervenciones practicadas al margen de su sistema asistencial cuando no existe enfermedad ni accidente. No obstante, matiza que deben tomarse en consideración situaciones especiales, entre ellas las complicaciones o patologías que aparezcan como efectos secundarios de una intervención inicialmente libre y estética. En estos supuestos, si la alteración de la salud reviste entidad suficiente y requiere atención sanitaria y provoca una efectiva imposibilidad de trabajar, puede generar una situación de incapacidad temporal protegida.

En el caso analizado, la demandante se había sometido a una cirugía estética de aumento mamario en 2002. Más de veinte años después, presenta mastalgia derecha desencadenada por el movimiento del brazo, junto con signos de degradación de las prótesis: rotura intracapsular en la mama derecha y líquido periprotésico en la izquierda. Estas circunstancias motivan una intervención quirúrgica de sustitución de las prótesis, pautándose reposo y limitación funcional.

La Sala considera acreditado que nos encontramos ante una complicación patológica secundaria a la implantación, que ha evolucionado con efectos clínicos apreciables y que hace necesaria la cirugía, superando el ámbito de la mera conveniencia estética.

Sobre esta base, el Tribunal Superior de Justicia de Aragón estima parcialmente la revisión fáctica para incorporar la referencia a la mastalgia y aprecia que la intervención y el posterior periodo de recuperación responden a una contingencia de enfermedad común, con la asistencia sanitaria pertinente, y con impedimento para el trabajo en los términos del art. 169 LGSS. Revoca así la sentencia de instancia y reconoce el derecho de la trabajadora al subsidio de incapacidad temporal durante el periodo de baja médica, condenando a la mutua demandada al abono de la prestación, con la participación económica de la empresa demandada entre el cuarto y el decimoquinto día de baja y la responsabilidad subsidiaria del INSS en caso de insolvencia de la mutua.

TSJ Aragón. Sala de lo Social. Sentencia nº 554/2026, de 17 de julio de 2026. (Rec. nº 375/2026.)

13. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DEL PAIS VASCO

La ausencia de registro horario no invierte la carga de la prueba de las horas extraordinarias cuando existe una jornada fija pactada.

TRES CLAVES DE LA SENTENCIA
➢ La falta de registro no invierte automáticamente la carga. Con una jornada fija pactada, el trabajador debe aportar indicios razonables de exceso horario. ➢ El horario prefijado actúa como referencia probatoria. La reclamación exige acreditar trabajo realizado fuera de los días y horas establecidos. ➢ Sin prueba, no hay devengo. Al no acreditarse exceso de jornada ni los presupuestos convencionales, se rechazan horas extraordinarias, dietas y plus de transporte.

El trabajador, contratado como conductor mecánico en una empresa de transporte por carretera y sujeto al correspondiente convenio sectorial, tenía una jornada fija de 20 horas semanales y no aportó ningún indicio específico de haber realizado una jornada superior.

Al no existir norma específica sobre los efectos probatorios del registro de jornada y que, por tanto, se acude a las reglas generales de carga de la prueba, interpretadas a la luz de la STJUE de 14 de mayo de 2019 (C-55/18) y de la doctrina interna. Desde esta perspectiva, el criterio que se asume es que, en supuestos de horario fijo previamente establecido, la ausencia de registro no desplaza automáticamente al empresario la carga de acreditar el cumplimiento de la jornada; se exige que el trabajador aporte indicios razonables de exceso de jornada. Cuando sí hay un registro que cumple los requisitos de objetividad, fiabilidad y accesibilidad, sus datos gozan de presunción de veracidad, correspondiendo a quien los discuta desvirtuarlos.

Sobre esta base, la sentencia subraya que, cuando está acreditado un horario de trabajo regular prefijado, existe ya una garantía jurídica en la predeterminación de días y horas de prestación de servicios. En estos casos, la cuestión probatoria se centra en acreditar el

trabajo realizado fuera de ese horario, de modo que la carga de probar las horas extraordinarias recae en el trabajador que las reclama. El registro adquiere relevancia reforzada cuando existen indicios de incumplimiento del horario pactado, pero su mera ausencia no puede operar automáticamente en beneficio del trabajador en ausencia de ese panorama indiciario.

Aplicando este esquema al caso concreto, se considera probado que el trabajador, contratado como conductor mecánico en una empresa de transporte por carretera y sujeto al correspondiente convenio sectorial, tenía una jornada fija de 20 horas semanales y no aportó ningún indicio específico de haber realizado una jornada superior. Por ello se desestima la reclamación de horas extraordinarias. El mismo razonamiento se extiende a las dietas, cuya procedencia exigía acreditar los supuestos de devengo previstos en el convenio aplicable, y al plus de transporte, que sólo se reconoce cuando se adelanta excepcionalmente la incorporación al trabajo en horas sin transporte público normal. Al no acreditarse ni el exceso de jornada ni tales circunstancias, se rechazan también estos conceptos retributivos.

Con todo, el voto particular pone de relieve la tensión que genera este criterio frente al Derecho de la Unión, defendiendo que el incumplimiento empresarial de la obligación de registro debe perjudicar a la empresa y favorecer la posición probatoria del trabajador. A juicio del magistrado discrepante, exigir indicios al trabajador en estos supuestos reproduce la dificultad probatoria que la Directiva 2003/88 y la jurisprudencia del TJUE pretenden evitar, y aproxima el caso a la lógica de la inversión de la carga de la prueba propia de los procesos de derechos fundamentales, en los que el incumplimiento de deberes empresariales de protección no puede convertirse en ventaja procesal para el infractor.

TSJ País Vasco. Sala de lo Social. Sentencia nº 1636/2026, de 6 de julio de 2026. (Rec. nº 794/2026.)

14. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DEL PAIS VASCO

Una trabajadora acusada de transferir datos confidenciales logra la nulidad de su despido por una investigación informática que vulneró su intimidad.

TRES CLAVES DE LA SENTENCIA
➢ Límite al control empresarial. El análisis exhaustivo del ordenador y del correo corporativo, sin garantías ni acotación, vulnera la intimidad y el secreto de las comunicaciones. ➢ Prueba contaminada y despido nulo. La prueba obtenida ilegítimamente no sirve de base al despido disciplinario, aunque la trabajadora reconociera ciertos accesos; la indemnización por daños morales se reduce a 7.501 euros. ➢ Sin discriminación por parentesco. La mayoría descarta esta causa autónoma de nulidad; el voto particular apreciaba indicios de represalia y mantenía los 15.000 euros.

El despido disciplinario de una analista de estrategia y desarrollo de negocio de una aseguradora, acusada de acceder a información comercial confidencial y remitirla a su pareja empleada en una entidad competidora, termina siendo declarado nulo porque la empresa vulneró su derecho fundamental a la intimidad y al secreto de las comunicaciones al investigar su ordenador corporativo. El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco confirma la nulidad acordada en instancia, aunque reduce la indemnización por daños morales a 7.501 euros.

El razonamiento parte de la delimitación de hasta dónde puede llegar la facultad empresarial de control sin invadir de forma ilegítima la esfera privada del trabajador. En este caso se considera ilegal la obtención de la principal fuente de prueba: el análisis exhaustivo del ordenador y del correo corporativo de la trabajadora, realizado sin garantías (sin intervención de la representación de los trabajadores ni de la propia empleada), con acceso a carpetas del escritorio, correos y otros contenidos no acotados temporalmente ni vinculados estrictamente a su actividad. Esa actuación se reputa desproporcionada y vulneradora del secreto de las comunicaciones y del derecho a la intimidad, de modo que la prueba así obtenida queda contaminada y la decisión extintiva deviene nula.

Desde esta perspectiva, la sentencia subraya que, aun cuando la trabajadora reconoció determinados accesos y descargas de información, la empresa no puede apoyar un despido disciplinario en un procedimiento de investigación que invade de forma excesiva su esfera privada. Se invoca la doctrina constitucional sobre la llamada «libertad informática» como derecho a controlar el uso de los datos personales y a oponerse a que se utilicen para fines distintos de los que justificaron su obtención. El examen amplio y sin límites del terminal corporativo, con acceso a correos remitidos a su pareja, se considera una injerencia inconstitucional que impide utilizar esos resultados como base legítima de la sanción.

Sobre la alegada discriminación por razón de parentesco, el criterio mayoritario descarta que el despido sea nulo por este motivo. Tras recordar que el parentesco sí figura como causa de discriminación en el ET, pero no expresamente en el art. 14 CE ni en la Ley 15/2022, la resolución concluye que la causa principal del despido es el acceso y transmisión desleal de información confidencial, conducta que podría haberse producido respecto de cualquier tercero, y no sólo por la vinculación familiar. Frente a ello, el voto particular de una magistrada considera que el contexto temporal entre la promoción del esposo en la empresa competidora y la inmediata investigación intensiva sobre la trabajadora aporta un panorama indiciario suficiente de represalia por parentesco, que debería haber llevado a mantener la declaración de nulidad también por discriminación y a confirmar la indemnización de 15.000 euros fijada en la instancia.

En definitiva, el criterio que se adopta confirma la nulidad del despido por vulneración del derecho a la intimidad y al secreto de las comunicaciones, con reducción de la indemnización por daños morales a 7.501 euros, y rechaza que concurra discriminación por vínculos de parentesco como causa autónoma de nulidad, frente a la interpretación sostenida en el voto particular.

TSJ País Vasco. Sala de lo Social. Sentencia nº 2111/2026, de 29 de septiembre de 2026. (Rec. nº 1258/2026.)

15. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA

Es nulo por discriminatorio el requisito de 90 días trabajados al año y la pérdida de la paga de asistencia por bajas de enfermedad común superiores a cinco días.

TRES CLAVES DE LA SENTENCIA

- Umbral de 90 días discriminatorio. Exigir 90 días trabajados al año para cobrar la paga de asistencia perjudica al personal temporal de corta duración y no responde a razones objetivas.
- La paga premia la asistencia, no la duración del contrato. El requisito de días trabajados no guarda relación con el absentismo, que es la finalidad declarada del complemento.
- Bajas por enfermedad común. Perder la doceava parte mensual por una baja de más de cinco días es una cláusula de asistencia discriminatoria por razón de enfermedad (Ley 15/2022)

La Sección Sindical de UGT en la Empresa Pública Sistema d'Emergències Mèdiques impugna, por la vía del artículo 163 LRJS, el artículo 47 del VII Convenio colectivo, que regula la «paga extraordinaria de asistencia». En concreto, cuestiona el apartado 4 (mínimo de 90 días trabajados por año natural) y la parte final del apartado 5 (pérdida de la fracción mensual si la baja por enfermedad común supera los cinco días). CCOO se adhiere a la demanda, el Ministerio Fiscal informa a favor de su estimación y la empresa se opone.

La Sala rechaza en primer lugar la excepción de inadecuación de procedimiento: no se pide una interpretación del convenio, sino la declaración de ilegalidad y nulidad de dos de sus previsiones, objeto propio del proceso de impugnación de convenios.

Sobre el apartado 4, el Tribunal recuerda la cláusula 4 de la Directiva 1999/70/CE, el artículo 15.6 ET y la doctrina constitucional y del Tribunal Supremo sobre la igualdad entre personal temporal y fijo. Aprecia una diferencia de trato manifiesta: el personal fijo cumple el requisito con solo mantener vigente su contrato, mientras que el temporal que realiza sustituciones, dados los turnos de 24 y 12 horas, necesita contrataciones largas para alcanzar los 90 días. Se trata de una discriminación directa o, en su caso, indirecta conforme al artículo 6.1 de la Ley 15/2022.

Esa diferencia no se justifica por razones objetivas. La finalidad de la paga es incentivar la asistencia (artículo 47.1), no estimular contrataciones más largas, y en un contrato temporal se puede asistir todos los días y no alcanzar el umbral. La Sala añade que condicionar un premio a la asistencia a un mínimo de días trabajados sugiere pretender excluir a las contrataciones temporales de corta duración. Rechaza también que la anulación desnaturalice el complemento o deba extenderse a todo el artículo, porque el apartado 5 (no faltar ningún día del mes) sigue conectando directamente el devengo con la asistencia.

Respecto al apartado 5, el Tribunal acoge la doctrina del Tribunal Supremo (sentencias 159/2026 y 619/2026): la discriminación por enfermedad no obliga a mantener la retribución durante la incapacidad temporal, pero sí es ilícito que los periodos de baja, incluidos los de contingencias comunes, sirvan para excluir un incentivo vinculado a la

permanencia, la asistencia o el absentismo. Aquí la previsión es manifiestamente una cláusula de asistencia, no de aplicación proporcional del salario: no dice que no se devengue durante los días de baja, y basta una baja de seis días para perder por completo la fracción mensual.

La Sala descarta además el argumento de la empresa de distinguir entre la expresión «hasta el quinto día, incluido» y la regla sobre bajas superiores a cinco días, pues el «complemento» es la propia paga de asistencia y no la prestación de Seguridad Social, y en ambos casos opera como requisito objetivo de acceso.

En consecuencia, estima la demanda, declara la ilegalidad y nulidad del apartado 4 y de la parte final impugnada del apartado 5 del artículo 47, mantiene la validez del resto del precepto y ordena su comunicación a la autoridad laboral y su publicación en el DOGC. Cabe recurso de casación ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

TSJ Cataluña. Sala de lo Social. Sentencia nº 4921/2026, de 23 de septiembre de 2026. (Rec. nº 37/2026.)

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

ORTEGA
CONDOMINES

www.ortega-condomines.com