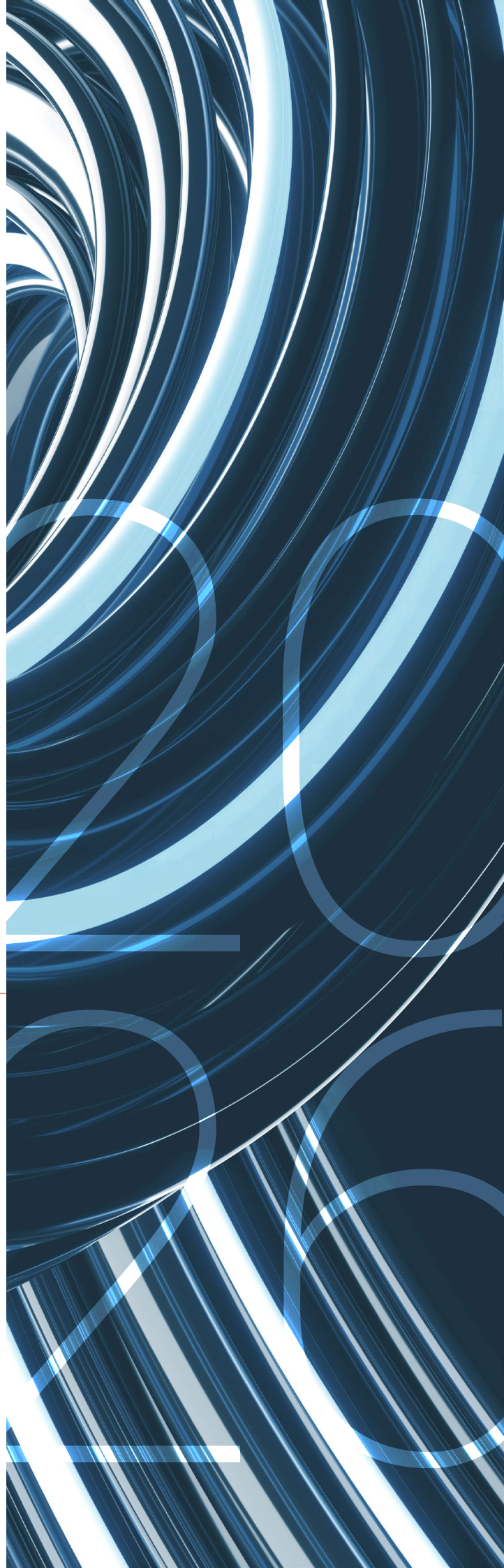


Pérez-Llorca

Newsletter  
**Laboral,  
compensación  
y beneficios**

---

MARZO - ABRIL 2026



# Índice

## NOVEDADES LEGISLATIVAS

Instrumento de adhesión /3

Jornada y horarios del personal al servicio de la Administración General del Estado (AGE) /3

Reforma del Reglamento de Extranjería /3

Economía social /3

Seguridad Social /3

Seguridad Social /3

Ingreso mínimo vital /3

Medidas laborales /3

## NOVEDADES JURISPRUDENCIALES

El permiso parental del artículo 48 *bis* ET: unidad mínima de disfrute y devengo de vacaciones /4

El permiso retribuido del artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores: flexibilidad en el inicio y el disfrute /7

Incentivos por Objetivos e Incapacidad Temporal: Los Límites de la Reducción Proporcional tras la Ley 15/2022 de Igualdad de Trato /11

La existencia de una condición más beneficiosa derivada del convenio colectivo y su modificación /14

La exigencia de la audiencia previa en un despido disciplinario ante la ausencia de una regulación legal específica /17

El alcance del Derecho de Información de los sindicatos con respecto a la documentación relativa al cumplimiento de obligaciones en materia de Seguridad Social /20

El poder de dirección dentro del marco de las contrata: la compatibilidad entre la autonomía técnica de la contrata y la asunción de ciertas funciones de dirección y coordinación técnica sobre la actividad contratada /22

La diferencia de trato en el trabajo a distancia entre personal de convenio y fuera de convenio: la justificación objetiva de un régimen jurídico diferenciado /27

### NOVEDADES LEGISLATIVAS

#### Instrumento de adhesión

**Instrumento de adhesión** al Convenio sobre las enmiendas a ciertas normas consiguientes al reconocimiento de un entorno de trabajo seguro y saludable como principio fundamental, hecho en Ginebra el 12 de junio de 2023.

#### Jornada y horarios del personal al servicio de la Administración General del Estado (AGE)

**Resolución de 14 de abril de 2026**, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.

#### Reforma del Reglamento de Extranjería

**Real Decreto 316/2026, de 14 de abril**, por el que se modifica el Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

#### Economía social

**Ley 1/2026, de 8 de abril**, integral de impulso de la economía social.

#### Seguridad Social

**Orden PJC/297/2026, de 30 de marzo**, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2026.

#### Seguridad Social

**Real Decreto 241/2026, de 25 de marzo**, sobre limitación de la cuantía inicial de las pensiones públicas y revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social, de las pensiones de Clases Pasivas del Estado y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2026.

#### Ingreso mínimo vital

**Real Decreto 240/2026, de 25 de marzo**, por el que se modifica el Real Decreto 789/2022, de 27 de septiembre, por el que se regula la compatibilidad del Ingreso Mínimo Vital con los ingresos procedentes de rentas del trabajo o de la actividad económica por cuenta propia con el fin de mejorar las oportunidades reales de inclusión social y laboral de las personas beneficiarias de la prestación.

#### Medidas laborales

**Medidas laborales contenidas en el Real Decreto-ley 7/2026, de 20 de marzo**, por el que se aprueba el Plan Integral de Respuesta a la Crisis en Oriente Medio. El RDL 7/2026, que deberá ser convalidado por el Congreso de los Diputados en el plazo de los treinta días siguientes a su promulgación, entra en vigor el día siguiente a su publicación, esto es, el 22 de marzo de 2026. Nota Jurídica. **Análisis de las medidas laborales contenidas en el Real Decreto-ley 7/2026, de 20 de marzo, por el que se aprueba el Plan Integral de Respuesta a la Crisis en Oriente Medio.**

## NOVEDADES JURISPRUDENCIALES

# El permiso parental del artículo 48 bis ET: unidad mínima de disfrute y devengo de vacaciones

María Astiazaran | Abogada

- › Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 62/2026 de 26 enero 2026, Rec. 205/2024

### 1. Supuesto de hecho

La sentencia objeto de comentario y resuelta por el Tribunal Supremo, entra a analizar si resulta ajustada a derecho la interpretación que lleva a cabo la empresa demandada, de un lado, al no permitir que el disfrute discontinuo del permiso parental del artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores sea inferior a una semana; y de otro, al no computar para la determinación de las vacaciones que se devengan el tiempo en el que la persona trabajadora estuvo disfrutando de dicho permiso.

La Associació Professional de Facultatius Mutua de Terrassa (la “APF”) y el Sindicat Metges de Catalunya (“SMC”) (conjuntamente, los “Demandantes”) interpusieron demanda de conflicto colectivo en la que solicitaban que se declarara la existencia de un incumplimiento empresarial, debido a que la Empresa impedía y limitaba el ejercicio efectivo del permiso parental al (i) exigir que el disfrute discontinuo se realizase por periodos mínimos de una semana; y (ii) considerar que durante su disfrute no se devengaban días de vacaciones, por entender que el contrato se encontraba en suspenso.

La empresa demandada, Fundació Assistencial Mutua de Terrassa (la “Empresa” o la “Demandada”), aplicaba el III Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d’aguts, centres d’atenció primària, centres socio-sanitaris i centres de salut mental concertats amb el Servei Català de la Salut (el “Convenio Colectivo”) y mantenía el criterio de que el permiso parental del artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores no podía disfrutarse en periodos inferiores a una semana y que, durante el tiempo de disfrute, la persona trabajadora no generaba los días de vacaciones que le corresponderían proporcionalmente.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, desestimó la demanda y absolvió a la Empresa de todos los pedimentos contenidos en ella. Contra dicha resolución, la APF y el SMC interpusieron recurso de casación, que fue impugnado por la Empresa y sobre el que el Ministerio Fiscal emitió informe interesando la desestimación del recurso y la confirmación de la sentencia impugnada.

### 2. Fundamentación jurídica

El recurso de casación estaba dividido en dos bloques distintos:

- i) Condiciones para el disfrute discontinuo.
- ii) El tiempo de disfrute del permiso parental y su impacto en el devengo de vacaciones.

### 3. Condiciones para el disfrute discontinuo

El artículo 48.1 bis del Estatuto de los trabajadores reconoce a las personas trabajadoras el derecho a un permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Según se establece, dicho permiso tiene una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, y puede disfrutarse a tiempo completo o en régimen de jornada a tiempo parcial.

En cuanto a la cuestión de su disfrute en periodos inferiores a una semana, el Tribunal Supremo procede a interpretar la disposición siguiendo un análisis escalonado. En primer lugar, acude a su interpretación gramatical (artículo 3.1 del Código Civil), concluyendo que, al utilizar el legislador el adjetivo femenino y plural, este precepto identifica el sustantivo semanas.

De ello deduce el Tribunal Supremo que *“si se opta por el disfrute de forma discontinua, se habrá de realizar en periodos semanales discontinuos. Consiguientemente, no cabe el disfrute en periodos inferiores a la semana”*.

Esta conclusión se refuerza, además, mediante dos argumentos adicionales. De un lado, el Tribunal Supremo señala que dicha interpretación es acorde con lo previsto para el disfrute del permiso por nacimiento y cuidado del menor, en el que el legislador hace constatar que se disfrutará en periodos semanales. Por otro lado, se hace referencia a la Directiva (UE) 2019/1158 (la **“Directiva 2019/1158”**), en cuya Introducción, se dispone lo siguiente: *“Los Estados miembros pueden especificar si el permiso de paternidad se expresa en días laborables, semanas u otras unidades de tiempo, teniendo en cuenta que diez días laborables corresponden a dos semanas naturales”*. En la misma línea, el considerando 23 de dicha Directiva también toma el periodo semanal como referencia para el disfrute a tiempo parcial.

Por todo lo anterior, el Tribunal Supremo desestimó la primera pretensión de la parte recurrente, **considerando conforme a derecho la exigencia de que el permiso parental sea disfrutado en periodos mínimos de una semana.**

#### 4. El tiempo de disfrute del permiso parental y su impacto en el devengo de vacaciones

En lo que respecta a la segunda pretensión, debe señalarse, en primer lugar, que el permiso parental constituye una causa de suspensión del contrato de trabajo a tenor del artículo 45.1.o) del Estatuto de los Trabajadores. Este permiso, configurado con el objetivo concreto del cuidado de menores de ocho años, se ha articulado como un permiso con naturaleza de suspensión contractual y, consiguientemente, no retribuido, aunque durante el mismo se mantiene la obligación de cotizar por la base mínima cuando se disfruta a tiempo completo, como sucede con tantas otras causas suspensivas que tienen la consideración de situaciones asimiladas al alta.

Para resolver esta cuestión, el Tribunal Supremo analiza los siguientes puntos:

- i) En primer lugar, el Tribunal Supremo recuerda su reiterada doctrina según la cual cabe la aplicación del principio de proporcionalidad a la duración de las vacaciones cuando no se ha prestado trabajo efectivo durante todo el año natural. Tal y como establece la sentencia, la regla general es, por tanto, la vinculación entre el periodo de trabajo efectivo y la duración de las vacaciones.
- ii) Como excepción a lo anterior, el Tribunal Supremo señala reiterada doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (el **“TJUE”**), según la cual el periodo de suspensión contractual no afecta al cómputo de las vacaciones que se devengan cuando la persona trabajadora haya permanecido en situación de incapacidad temporal. En este sentido, en la resolución se analiza cómo el TJUE ha venido equiparando, para la determinación de vacaciones, el tiempo de trabajo efectivo a la situación de incapacidad temporal -por ser la enfermedad imprevisible y ajena a la voluntad del trabajador- y a la situación de **“permiso de maternidad”** (lo que nuestra legislación denomina ahora nacimiento y cuidado del menor), pero no al permiso parental. En este sentido, se detalla que el permiso parental no reviste un carácter imprevisible, sino generalmente derivado de la voluntad del trabajador de cuidar a su hijo; y, por otro lado, se señala también como factor relevante el hecho de que durante el permiso parental la persona trabajadora no presenta limitaciones causadas por una enfermedad.

En la misma línea, el Tribunal Supremo señala que este tipo de resoluciones expresamente descartan que el disfrute del permiso parental constituya una excepción a la regla general, de forma que esta circunstancia sí supondría una disminución proporcional de la duración de vacaciones. Por ejemplo, el Tribunal Supremo analiza en la presente resolución cómo el TJUE, en su resolución de 4 octubre de 2018, ya había declarado expresamente que, a diferencia de la incapacidad temporal y del permiso de maternidad, el permiso parental sí podía comportar una

reducción proporcional de las vacaciones, al no deber equipararse al tiempo de trabajo efectivo.

- iii) Sin embargo, el Tribunal Supremo señala que, en este caso, la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea expuesta interpretaba el Acuerdo marco (revisado) sobre el permiso parental, incluido como Anexo a la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, la cual ya había sido derogada por la Directiva 2019/1158, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.
- iv) Teniendo en cuenta lo anterior, el Tribunal Supremo -apoyándose en la mencionada Directiva 2019/1158- da el paso de equiparar el permiso parental del artículo 48 bis ET al permiso por nacimiento a efectos de vacaciones, al entender que ambos persiguen el mismo objetivo de corresponsabilidad y quedan amparados por las mismas garantías europeas.

Como consecuencia de lo anterior, el Tribunal Supremo establece que las garantías encaminadas a facilitar el disfrute de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral sin merma de derechos -contempladas en los artículos 10 a 15 de la Directiva 2019/1158- son aplicables tanto para el permiso por nacimiento como para el permiso parental. Tal y como interpreta el Tribunal Supremo, el artículo 10 de dicha Directiva establece el mantenimiento de los derechos adquiridos o en curso de adquisición de las personas trabajadoras durante el disfrute de los permisos de paternidad, parental y para cuidadores. Asimismo, se establece su derecho a reincorporarse a sus puestos de trabajo o a unos puestos equivalentes, en unas condiciones que no les resulten menos favorables y a beneficiarse de cualquier mejora de las condiciones laborales.

Junto a lo anterior, el Tribunal Supremo hace referencia a diversas disposiciones relevantes para reforzar su posición, como el artículo 48.9 del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 11 de la Directiva de conciliación y el artículo 14 de la Constitución Española que recoge el derecho a la igualdad.

El primero de ellos dispone que *“las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos contemplados en los párrafos cuarto al octavo de la norma”*. En este sentido, se señala que, a pesar de que en nuestro ordenamiento dicha garantía no se extienda expresamente al permiso parental del artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, debe llevarse a cabo una interpretación con carácter extensivo, acorde a las previsiones de la Directiva. Por otro lado, el mencionado artículo 11 de la Directiva de conciliación dispone que *“los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para prohibir que los trabajadores reciban un trato menos favorable por haber solicitado o disfrutado uno de los permisos de paternidad, parental y para cuidadores y, de las ausencias al trabajo por fuerza mayor, o disfrutado de tiempos de trabajo flexibles”*.

Por todo lo anterior, el Tribunal Supremo termina considerando que el permiso parental del artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores constituye también una excepción a la regla general y debe considerarse tiempo de trabajo efectivo a los efectos de computar este periodo para la determinación de la duración de las vacaciones.

Como consecuencia de lo anterior, el Tribunal Supremo califica como no ajustada a derecho la interpretación de la empresa que considera que el tiempo de disfrute del permiso parental no genera derecho a la parte proporcional de las vacaciones correspondientes a dicho periodo, de suerte que, como se advertirá, el recurso de casación resultó estimado parcialmente.

### 5. Conclusión

En suma, esta sentencia resulta especialmente relevante en base a las siguientes consideraciones:

- El Tribunal Supremo confirma que el permiso parental del artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores tiene como **unidad mínima de disfrute discontinuo la semana**, de modo que no es posible disfrutarlo en periodos inferiores a dicha unidad temporal.
- Esta interpretación se sustenta en un análisis gramatical del precepto, en la coherencia con el permiso por nacimiento y cuidado de menor y en la propia Directiva (UE) 2019/1158, que toma la semana como referencia para el disfrute a tiempo parcial.
- En consecuencia, considera **válido rechazar el disfrute discontinuo del permiso parental que no respete la unidad mínima semanal**, sin que ello suponga una limitación indebida del ejercicio del permiso.
- Por otro lado, el Tribunal Supremo establece un criterio muy relevante en materia de vacaciones: **el tiempo de disfrute del permiso parental del artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores sí computa como tiempo de trabajo efectivo a efectos del devengo de vacaciones anuales**, revocando así el criterio de instancia y separándose de la regla general de proporcionalidad vinculada al trabajo efectivo.
- Para alcanzar esta conclusión, el Tribunal Supremo lleva a cabo una interpretación de la normativa europea, en particular de los artículos 10 a 15 de la Directiva (UE) 2019/1158, que garantizan el mantenimiento de los derechos adquiridos o en curso de adquisición durante el disfrute de los permisos de paternidad, parental y para cuidadores, concluyendo que dichas garantías son aplicables tanto al permiso por nacimiento como al permiso parental del artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.
- El Tribunal Supremo precisa que, si bien la doctrina del TJUE diferencia entre el que denomina “permiso por maternidad” en el marco de la Directiva 92/85 y el permiso parental, tanto el permiso por nacimiento y cuidado del menor como el permiso parental del artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores **responden al mismo objetivo de corresponsabilidad y conciliación**, siendo ambos expresión de la transposición del permiso parental comunitario conforme a la Directiva 2019/1158.
- De esta forma, el Tribunal Supremo realiza una **interpretación extensiva del artículo 48.9 del Estatuto de los Trabajadores**, aplicando su garantía de mantenimiento de condiciones de trabajo también al permiso parental del artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, a pesar de que dicho precepto no lo mencione expresamente.

Como se puede observar, esta sentencia tiene un impacto práctico inmediato para las empresas, que deberán evitar incurrir en prácticas que puedan ser calificadas como discriminatorias o contrarias a la normativa europea de conciliación.

Asimismo, esta sentencia pone de manifiesto la creciente relevancia del Derecho europeo en materia conciliatoria como parámetro interpretativo de la normativa laboral española, así como la disposición o voluntad del Tribunal Supremo de extender las garantías de la Directiva (UE) 2019/1158 más allá de los términos literales de su transposición interna, con especial atención al principio de igualdad recogido en el artículo 14 de la Constitución Española.

## El permiso retribuido del artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores: flexibilidad en el inicio y el disfrute

María Astiazaran | Abogada

- › Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 126/2026 de 4 febrero 2026, Rec. 251/2024

### 1. Supuesto de hecho

La sentencia que nos ocupa, resuelta por el Tribunal Supremo (el “TS” o el “Tribunal”), entra a analizar si resulta ajustado a derecho exigir que el

permiso retribuido por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario, previsto en el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores (el “Estatuto de los Trabajadores”), comience a disfrutarse necesariamente el mismo día del hecho causante, y si dicho permiso ha de computarse en días naturales de manera rígida.

La Federación de Servicios CC.OO, la Central Sindical Independiente de Funcionarios (CSIF) y la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FESMC-UGT) (conjuntamente, los “Demandantes”) interpusieron demanda de conflicto colectivo en la que solicitaban que se declarase: (i) contraria a derecho la normativa interna emitida el 29 de noviembre de 2023 relativa a la concreción del disfrute del permiso del artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores en días naturales con inicio obligatorio desde el día del hecho causante; (ii) el derecho del personal a disfrutar dichos permisos en días laborables y sin que su inicio estuviese determinado por el inicio del hecho causante; y (iii) la ilegalidad de la imposición de una justificación de la causa con base en el concepto de enfermedad grave del Real Decreto 1148/2011.

El grupo empresarial demandado (la “Empresa” o la “Demandada”) -que aplicaba el Convenio colectivo del grupo de empresas de servicios del Real Automóvil Club de España- emitió, el 29 de noviembre de 2023, una nota interna en la que fijaba el criterio de que el permiso mencionado comenzaría el primer día laborable a partir del suceso causante y se extendería durante un máximo de cinco días naturales consecutivos.

Con posterioridad a la presentación de la demanda, las partes alcanzaron un acuerdo parcial en lo relativo a la acreditación de los permisos, quedando limitada la reclamación a la declaración de ser contraria a derecho la instrucción empresarial que imponía el inicio obligatorio del permiso del artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores desde el día del hecho causante y su disfrute en días naturales consecutivos.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional estimó la demanda y declaró contraria a derecho la nota emitida el 29 de noviembre de 2023, declarando en este sentido el derecho del personal afectado a disfrutar dicho permiso sin que su inicio estuviese determinado por la fecha inicial del hecho causante. Contra dicha resolución, la Empresa interpuso recurso de casación, que fue impugnado por los Demandantes y sobre el que el Ministerio Fiscal emitió informe interesando la desestimación del recurso.

### 2. Fundamentación jurídica

La cuestión debatida en el presente procedimiento consiste en determinar si puede exigirse por la Empresa que los permisos del artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores comiencen a disfrutarse necesariamente a partir del primer día laborable siguiente al suceso que ocasiona el mismo.

La Empresa formalizó su recurso de casación mediante un único motivo de revisión jurídica, al amparo del artículo 207.e) de la LRJS, invocando la infracción del artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores en relación con el artículo 6 de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores (la “Directiva (UE) 2019/1158”) y, argumentando, que la doctrina del propio Tribunal Supremo ya tenía sentado que los permisos en cuestión se disfrutaban en el día hábil siguiente a aquel en que se produce el hecho causante.

Para resolver el debate, el Tribunal Supremo estructura su razonamiento en torno a los siguientes ejes:

### 3. Marco normativo aplicable

El artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores reconoce a la persona trabajadora el derecho a remuneración durante cinco días “*por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido*

*el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella”.*

En el ámbito europeo, el artículo 6 de la Directiva (UE) 2019/1158 señala que:

*“Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que cada trabajador tenga derecho a disfrutar de un permiso para cuidados de **cinco días laborables al año por trabajador**. Los Estados miembros podrán fijar los detalles adicionales relativos al ámbito de aplicación del permiso para cuidadores y a sus condiciones de conformidad con la legislación o los usos nacionales. El ejercicio de este derecho podrá estar supeditado a su adecuada justificación con arreglo a la legislación o usos nacionales”.*

Por otro lado, ni el Estatuto de los Trabajadores, ni el Convenio Colectivo, ni tampoco la Directiva comunitaria contienen norma o criterio alguno relativo al momento en el que pueda hacerse efectivo el derecho al permiso. Por ello, al no contener el Convenio Colectivo una regulación propia relativa a los permisos retribuidos -más allá de replicar el contenido del artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores-, la interpretación requerida en este caso debía referirse necesariamente al contenido y alcance de dicho precepto legal.

#### 4. Ausencia de doctrina previa sobre la cuestión concreta

El Tribunal Supremo realiza una necesaria precisión previa: aunque la Empresa recurrente afirma que la cuestión planteada ha sido ya resuelta por el mismo Tribunal, lo cierto es que no existe un pronunciamiento sobre el debate ahora planteado. Ello se debe a que, siempre que se han abordado cuestiones vinculadas a este permiso, la decisión se adoptaba bien en relación a convenios colectivos que contenían previsiones específicas al respecto, bien cuando el debate se contraía exclusivamente a determinar en qué día -laborable o festivo- debía iniciarse el permiso, sin cuestionar la vinculación de su inicio al hecho causante.

#### 5. La interpretación teleológica del permiso: finalidad asistencial

Al no pronunciarse ni el Convenio Colectivo ni el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores sobre cuál ha de ser el inicio del permiso, el Tribunal Supremo descarta la posibilidad de aplicar criterios de interpretación literal y acude, en cambio, a una perspectiva teleológica, encaminada a determinar el objetivo o finalidad del precepto.

En este sentido, el Tribunal Supremo señala que los permisos en cuestión se vinculan a una enfermedad o dolencia y, de manera más precisa, a la asistencia tanto sanitaria, como personal vinculado a la recuperación del paciente. Como consecuencia de ello, las necesidades de ayuda, atención o seguimiento de un paciente por parte de sus familiares no se agotan en los cinco días del permiso inmediatamente consecutivos al evento considerado, sino que pueden extenderse durante un periodo indeterminado y mucho más amplio, sin que por ello desaparezcan las necesidades de asistencia.

Lo que se deriva de la doctrina del Tribunal Supremo, en lo que ahora interesa, es que el permiso considerado tiene por finalidad principal la atención al paciente que puede necesitar ayuda y asistencia en un periodo prolongado e indeterminado de tiempo, sometido, según los casos, a diferentes eventos con relevancia médica, como sucede en el caso de la hospitalización. Del mismo modo que el permiso no puede desvincularse de la asistencia al enfermo, tampoco puede limitarse en su fecha de inicio mientras subsistan las necesidades de asistencia del familiar.

#### 6. Factor sociológico y contexto del Estado del bienestar

El Tribunal Supremo añade un factor interpretativo adicional vinculado al contexto sociológico: España se encuentra en el denominado Estado del bienestar de tipo mediterráneo, que asienta una parte de su diseño en factores sociales que canalizan a través de la familia la cohesión, la protección y, en definitiva, las necesidades asistenciales y de cuidado de las personas. Desde esta perspectiva, vincular el inicio del permiso al evento que lo

propicia implicaría una devaluación de su potencial protector, al impedir una adecuada planificación de la asistencia a la persona necesitada.

La valoración del Tribunal Supremo se asienta no solo en la consideración del derecho de la persona trabajadora afectada, sino también y de manera determinante, en el interés de la persona necesitada de los cuidados, respecto a la cual el permiso que ahora se analiza constituye una pieza más de las posibilidades asistenciales disponibles.

### 7. Imprudencia de la perspectiva de género como criterio decisivo

Aunque resulta evidente que las responsabilidades de cuidado a familiares han sido asumidas históricamente por las mujeres en mayor medida que por los hombres, el Tribunal Supremo entiende que en el supuesto concreto no resulta decisiva la interpretación con perspectiva de género. La manera en que pueda utilizarse temporalmente el permiso resulta neutra en el ámbito de la protección de la persona con necesidades dentro del ámbito familiar, lo que corresponde a cualquier persona trabajadora con independencia del género.

### 8. Conclusión

Por todo lo anterior, el Tribunal Supremo concluye que los permisos para cuidados de familiares a los que se refiere el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores no pueden administrarse de forma tal que su inicio se vincule necesariamente al comienzo efectivo del evento del que dependen, sin dejar por ello margen para una distribución racional que permita una asistencia planificada y más eficaz de la persona con necesidades en función de las circunstancias concurrentes.

En consecuencia, el Tribunal Supremo desestima el recurso de casación interpuesto por la Empresa, confirmando y declarando la firmeza de la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

Esta sentencia resulta especialmente relevante con base en las siguientes consideraciones:

- El Tribunal Supremo establece doctrina en el sentido de que ni la ley ni el convenio colectivo **autorizan a la Empresa a exigir que el permiso del artículo 37.3.b) comience necesariamente el mismo día del hecho causante, ni que se disfrute de manera rígida en días naturales consecutivos.**
- Esta conclusión se alcanza a través de una **interpretación teleológica del precepto: la finalidad asistencial y protectora del permiso** lo vincula a la efectiva necesidad de atención y cuidados del familiar, necesidad que suele prolongarse más allá del evento inicial y que no se agota necesariamente a los 5 días inmediatamente posteriores al mismo.
- En coherencia con lo anterior, del mismo modo que el permiso no puede desvincularse de la asistencia al enfermo, **tampoco puede limitarse artificialmente en su fecha de inicio** mientras subsistan las necesidades asistenciales. De esta forma, se permite que el permiso se disfrute en días laborables posteriores al suceso y que se organice de forma racional.
- Como consecuencia práctica, esta sentencia tiene un impacto inmediato para las empresas, que deberán **revisar sus criterios internos en materia de permisos retribuidos del artículo 37.3.b)** del Estatuto de los Trabajadores, evitando instrucciones o notas internas que impongan el inicio obligatorio del permiso coincidiendo con el hecho causante o que restrinjan su disfrute a días naturales consecutivos desde dicho evento.
- No obstante, la flexibilidad que la sentencia impone en el disfrute del permiso no está exenta de **riesgos desde la perspectiva empresarial.** Al desvincularse el inicio del permiso del hecho causante, se dificulta notablemente el control de su uso por parte de la Empresa.
- En la práctica, la doctrina abre la puerta a que el permiso se solicite y disfrute en un momento temporalmente alejado del evento que lo

justifica, lo que **complica tanto la verificación de la concurrencia del hecho causante como la acreditación de la subsistencia de la necesidad asistencial en el momento concreto del disfrute**. Las empresas cabe que deban enfrentarse, por tanto, a **serias dificultades** para distinguir los supuestos en los que el permiso responde efectivamente a una necesidad real de cuidado de aquellos otros en que pueda estar siendo utilizado de forma desconectada de dicha finalidad.

- En línea con lo anterior, es importante subrayar que **el Tribunal Supremo limita expresamente su decisión a lo indicado**, sin prejuzgar ni determinar otras discrepancias que pudieran plantearse sobre el desarrollo de tales permisos, lo que deja abiertos posibles debates futuros sobre aspectos conexos del régimen de disfrute del permiso del artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores, entre los que, previsiblemente, figurarán precisamente las cuestiones de **control y acreditación** que esta resolución, por su alcance, no resuelve.

## Incentivos por Objetivos e Incapacidad Temporal: Los Límites de la Reducción Proporcional tras la Ley 15/2022 de Igualdad de Trato

Alejandro Campos Fabre | Abogado

- › Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 159/2026, de 12 de febrero 2026, Rec. 264/2024

### 1. Introducción y contexto jurídico

La Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, núm. 159/2026, de 12 de febrero (rec. 264/2024), resuelve un conflicto colectivo promovido por la Confederación Intersindical Galega contra Mercadona S.A., UGT, CCOO y el Sindicato Independiente de la Comunidad Valenciana, en impugnación de determinados preceptos del convenio colectivo de Mercadona para los años 2024-2028.

La sentencia aborda tres cuestiones: (i) la regulación del aplazamiento del permiso parental; (ii) la minoración de la prima por objetivos durante periodos de incapacidad temporal por enfermedad común y (iii) la atribución de competencias al comité intercentros. Las dos primeras se resuelven parcialmente a favor del sindicato recurrente; la tercera resulta estimada en parte. El presente comentario se centra básicamente en la segunda cuestión, la de mayor calado práctico para la negociación colectiva y la gestión empresarial de sistemas retributivos variables.

En este sentido, el pronunciamiento resulta especialmente relevante porque, por primera vez de forma directa, el Tribunal Supremo delimita con precisión cuándo la reducción de un incentivo anual durante periodos de incapacidad temporal resulta compatible con la prohibición de discriminación por razón de enfermedad introducida por la Ley 15/2022, de 12 de julio, de igualdad de trato y no discriminación. La distinción entre incentivos ligados al tiempo efectivamente trabajado e incentivos basados en la permanencia o asistencia se erige en el criterio determinante.

### 2. Supuestos de hecho y procedimiento

#### a) La Prima por Objetivos del Convenio de Mercadona

El artículo 31 del convenio colectivo de Mercadona para 2024-2028 regula una prima general por objetivos y permanencia equivalente a una mensualidad del salario del grupo profesional del mes de enero del año evaluado. Para su devengo se exigen tres requisitos: tener objetivos personales anuales pactados, tener aprobada la entrevista de valoración y haber trabajado en la empresa durante el año a valorar un mínimo de tres meses, percibiéndose en ese caso la prima proporcional a los periodos efectivamente trabajados.

El convenio considera como tiempo trabajado los permisos de nacimiento, prestación por riesgo durante el embarazo, cuidado del lactante, IT

derivada de accidente de trabajo y permisos retribuidos, pero excluye expresamente las excedencias, los permisos no retribuidos y los procesos de IT por enfermedad común. Respecto de estos últimos, establece además una regla específica: si la IT por contingencias comunes no supera los treinta días en el año evaluado, sí computa; si los supera, la totalidad de esas ausencias no computa a efectos de la prima.

### b) La Pretensión Sindical y el Iter Procesal

La Confederación Intersindical Galega alegó que la exclusión de los periodos de IT por enfermedad común del cómputo de la prima constituía discriminación por razón de enfermedad, prohibida por la Ley 15/2022. Sostenía asimismo que el trato diferenciado entre contingencias comunes y profesionales carecía de justificación objetiva.

La Audiencia Nacional desestimó íntegramente la demanda, validando la regulación convencional. El sindicato interpuso recurso de casación, que el Tribunal Supremo estima parcialmente, declarando la nulidad parcial del artículo 31.c del convenio en los términos que se analizan a continuación.

## 3. Fundamentos jurídicos y doctrina establecida

### a) El Marco Normativo: La Ley 15/2022 y la Discriminación por Enfermedad

La citada Ley 15/2022 introdujo expresamente la enfermedad o condición de salud como causa prohibida de discriminación. El artículo 2 prohíbe toda distinción, exclusión, restricción o preferencia por razón de enfermedad o condición de salud que tenga como objetivo o resultado obstaculizar el reconocimiento o el ejercicio de derechos y libertades en el ámbito laboral.

El Tribunal parte de este marco para señalar que las cláusulas convencionales que excluyen periodos de IT del cómputo de incentivos salariales deben analizarse con especial cuidado, distinguiendo entre aquellas que simplemente aplican el principio de proporcionalidad al tiempo efectivamente trabajado de aquellas otras que, bajo apariencia de neutralidad, sancionan la situación de enfermedad.

### b) La Distinción Nuclear: Reducción Proporcional vs. Penalización por Permanencia

El Tribunal Supremo construye una distinción conceptual de enorme importancia práctica entre dos tipos de cláusulas:

En primer lugar, considera lícita la reducción proporcional de incentivos ligados a objetivos individuales cuando la enfermedad impide el desempeño laboral. La incapacidad temporal suspende el contrato de trabajo (art. 45 ET) y durante ese periodo no se trabaja ni se devenga salario. No puede considerarse discriminatorio que un incentivo anual vinculado a objetivos individuales se calcule proporcionalmente al tiempo trabajado, excluyendo los periodos de suspensión del contrato. Sin embargo, el Tribunal añade una condición inexcusable: también deben reducirse proporcionalmente los parámetros de rendimiento o los objetivos exigidos en la misma proporción, de modo que no se exija el cien por cien del resultado a quien no ha trabajado el cien por cien del tiempo.

En segundo lugar, considera ilícita la cláusula que incorpora un requisito mínimo de permanencia o asistencia cuando los periodos de IT se excluyen de dicho cómputo. En ese caso ya no estamos ante un problema de suspensión del contrato y aplicación proporcional, sino ante un requisito que sanciona con la pérdida total o parcial del incentivo a quien se ha ausentado por razón de enfermedad. Tras la Ley 15/2022, esta diferencia de trato ha devenido ilícita por discriminatoria.

### c) Aplicación al Caso: Nulidad Parcial del Artículo 31.c

Aplicando esta distinción al convenio de Mercadona, el Tribunal identifica dos niveles en la regulación de la prima:

De una parte, cuando el trabajador no alcanza el umbral mínimo de tres meses de permanencia, la exclusión de los periodos de IT por enfermedad común tiene como efecto la pérdida total de la prima. En este punto, la cláusula opera como un requisito de asistencia o permanencia, resultando discriminatoria e ilícita conforme a la Ley 15/2022.

De otra, cuando el trabajador supera ese umbral mínimo, la exclusión de los periodos de IT ya no provoca la pérdida completa de la prima, sino su percepción proporcional al tiempo efectivamente trabajado, lo cual resulta válido conforme a la doctrina expuesta.

La consecuencia es que la nulidad se declara de forma quirúrgica: únicamente se anula el artículo 31.c en cuanto excluye los periodos de IT por enfermedad común del cómputo necesario para alcanzar el mínimo de tres meses de permanencia, manteniéndose válida la reducción proporcional para quienes sí superan dicho umbral.

### d) La Diferencia de Trato entre Contingencias Comunes y Profesionales

El Tribunal aborda también la alegada arbitrariedad en el trato diferenciado entre contingencias comunes, que no computan, y profesionales, que sí computan. Considera que esta diferencia está justificada porque el trabajador que sufre un accidente de trabajo o enfermedad profesional ha perdido temporalmente su salud en beneficio de la empresa, trabajando para la misma, circunstancia que no concurre en las contingencias comunes. Esta justificación resulta suficiente para que la norma confiera a las contingencias profesionales un trato especialmente favorable, coincidente, por lo demás, con la propia diferenciación y régimen más favorable en el ámbito de la Seguridad Social. Del mismo modo, también considera que está justificado el trato favorable a las ausencias por maternidad, nacimiento y conciliación familiar por su finalidad compensatoria de discriminaciones estructurales por razón de género.

## 4. Análisis crítico y conclusiones

Una vez examinados los fundamentos jurídicos de la sentencia, procede valorar críticamente su aportación doctrinal y sus implicaciones para la negociación colectiva y el diseño empresarial de sistemas retributivos variables.

### a) Una Distinción Necesaria y Oportuna

La sentencia resulta especialmente valiosa porque despeja una incertidumbre que venía generando notable controversia desde la aprobación de la Ley 15/2022. Hasta ahora, la doctrina y la práctica negocial debatían si cualquier reducción de incentivos durante periodos de IT constituía automáticamente discriminación por enfermedad. El Tribunal rechaza esta interpretación maximalista, estableciendo que la reducción proporcional derivada de la suspensión del contrato es una consecuencia lógica del principio de que el salario retribuye el trabajo efectivamente prestado, no una sanción por la situación de enfermedad.

La clave reside en la condición que el Tribunal añade: la reducción proporcional solo es válida si también se reducen proporcionalmente los objetivos exigidos. Esta condición no es un mero matiz, sino una garantía esencial que preserva la coherencia del sistema. Si se mantuvieran los objetivos al cien por cien mientras se reduce la prima proporcionalmente, el trabajador enfermo quedaría en una situación de doble desventaja: menos tiempo para alcanzar los mismos objetivos y menor remuneración potencial. El Tribunal impide esta consecuencia perversa.

### b) La Nulidad Quirúrgica como Técnica de Control Convencional

Uno de los aspectos más interesantes de la resolución es la técnica de nulidad parcial que aplica el Tribunal. En lugar de declarar nulo en bloque el artículo 31.c, identifica con precisión el concreto inciso que resulta discriminatorio (la exclusión de IT del cómputo para alcanzar el umbral mínimo de tres meses) manteniendo válido el resto de la regulación. Esta aproximación quirúrgica resulta coherente con el principio de

conservación de los actos jurídicos y minimiza la perturbación sobre el sistema retributivo pactado.

La distinción entre el umbral de permanencia y la reducción proporcional posterior refleja además una comprensión sofisticada de la estructura de los incentivos. El umbral mínimo opera como condición de acceso, mientras que la reducción proporcional opera como criterio de cuantificación. Se trata de dos planos conceptualmente distintos, tratándolos el Tribunal de manera diferenciada con plena coherencia.

### c) Implicaciones Prácticas y Criterios Operativos

De la sentencia comentada cabe extraer interesantes y útiles criterios operativos para el diseño de sistemas de incentivos:

- 1) Reducción proporcional válida:** Un incentivo anual por objetivos individuales puede reducirse proporcionalmente durante los periodos de IT por enfermedad común, siempre que simultáneamente se reduzcan en la misma proporción los objetivos o parámetros de rendimiento exigidos.
- 2) Umbrales mínimos de permanencia:** No pueden excluirse los periodos de IT por enfermedad común del cómputo necesario para alcanzar el umbral mínimo de acceso al incentivo. Hacerlo constituye discriminación directa por condición de salud conforme a la Ley 15/2022.
- 3) Diferencia de trato entre contingencias:** El trato más favorable a las contingencias profesionales y a las ausencias por maternidad y conciliación resulta justificado y no discriminatorio.
- 4) Revisión de convenios vigentes:** Las empresas y sindicatos deben revisar sus convenios para verificar que los sistemas de incentivos no incorporan umbrales de permanencia que excluyan la IT por enfermedad común, adaptando la regulación a la doctrina establecida.

### e) Reflexión Final

La sentencia construye un modelo equilibrado que conjuga el respeto al principio de proporcionalidad salarial con la prohibición de discriminación por enfermedad. El Tribunal rechaza tanto la tesis sindical de que cualquier reducción durante la IT es discriminatoria, como la posición empresarial de que cualquier exclusión de periodos de IT es válida por derivar de la suspensión del contrato.

El criterio determinante es la estructura del incentivo: si mide rendimiento individual, la reducción proporcional es válida con ajuste simultáneo de objetivos; si mide presencia o permanencia, la exclusión de la IT es discriminatoria. Esta distinción, sutil pero precisa, deberá guiar el diseño de los sistemas retributivos variables en la negociación colectiva futura, consolidando un modelo que garantiza la protección del trabajador enfermo sin imponer a la empresa la carga de retribuir un trabajo que no se ha prestado.

## La existencia de una condición más beneficiosa derivada del convenio colectivo y su modificación

Joan Vila | En formación

- › Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 169/2026 de 18 de febrero 2026, Rec. 243/2024

### 1. Introducción

Resulta ciertamente habitual en el seno de algunas empresas, y particularmente tras efectuar un cambio en el convenio colectivo de aplicación, que se mantengan determinadas condiciones, bien sea de forma tolerada o por omisión del empresario que, si bien aparecían en el convenio anterior, no se prevén expresamente en el nuevo.

La referida situación puede desembocar en una circunstancia problemática para la empresa, por cuanto el mantenimiento de dichas condiciones durante un lapso de tiempo prolongado, y siempre que se den unos requisitos que se repasan en la resolución que es objeto de análisis, puede provocar su petrificación, sujetando su modificación o eliminación al proceso del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, incluso en su modalidad colectiva de darse los presupuestos necesarios.

Así pues, la Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de febrero de 2026 repasa ciertos aspectos en relación con la forma de llevar a cabo la modificación de estas condiciones más beneficiosas, así como en relación con los requisitos para que se entienda existente dicha condición más beneficiosa.

### 2. Supuesto de hecho

La mencionada sentencia resuelve un caso concerniente a la cadena de restaurantes Burger King y, en particular, a sus personas trabajadoras en la provincia de Alicante.

En efecto, a dicha parte de la plantilla le era de aplicación, hasta 2013, el Convenio Colectivo de ámbito provincial de industrias de hostelería de Alicante (el “**Convenio de Hostelería**”), en cuyo artículo 27.1.L se recogía el derecho del personal a disfrutar de un día de permiso retribuido al año en concepto de “asuntos propios”.

A dicho convenio lo antecede el Convenio colectivo de empresa Quick Meals Ibérica, S.L. (el “**Convenio de Quick Meals**”) -antigua denominación de Burger King- en 2013, siendo este sucedido por el Convenio colectivo de Burger King Spain, S.L.U. (el “**Convenio de Burger King**”) en 2017 y este último, a su vez, por el Convenio colectivo sectorial estatal de marcas de restauración moderna (el “**Convenio de Marcas de Restauración**”) en 2022.

La relevancia de la referida concatenación de distintos convenios estriba en el hecho de que ninguno de los últimos 3 regulaba el derecho a un día de permiso por asuntos propios, y la empresa únicamente dejó de reconocerlo con la entrada en vigor del Convenio de Marcas de Restauración, el último de ellos.

Tal situación implicó que entre 2013 y 2022 las personas trabajadoras en Burger King de la provincia de Alicante tuvieron reconocido un derecho que no constaba en el convenio, concediéndose por la Empresa sin que existiera obligación legal o convencional para ello, y que, llegado 2022, la Empresa pretendió su eliminación unilateral e inmediata, alegando que dicho permiso no se regulaba en el Convenio de Marcas de Restauración, obviando a estos efectos que tampoco aparecía en los anteriores convenios de ámbito empresarial.

Frente a dicha actuación empresarial se instó por parte de UGT demanda de conciliación y mediación ante el Tribunal de Arbitraje Laboral que finalizó sin acuerdo y, posteriormente, el propio sindicato presentó demanda en instancia en el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana alegando que, en tanto que concurrían los requisitos para apreciar la existencia de una condición más beneficiosa, su modificación sin seguir el procedimiento de Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo colectiva conllevaba que las personas trabajadoras con una antigüedad anterior a 2013 debían mantener su derecho a disfrutar de dicho permiso.

El mencionado Tribunal estimó la demanda del sindicato, alegando que, en efecto, concurrían los requisitos para que se considerara petrificado el derecho a disfrutar del permiso por asuntos propios y que, en su virtud, la Empresa no podía proceder a su eliminación de forma unilateral.

La Empresa, ante dicha resolución, se alza en casación, esgrimiendo dos motivos en su recurso:

- i) La caducidad de la acción, por cuanto el permiso se dejó de reconocer, alega la Empresa, en 8 de diciembre de 2022, que es cuando entra en vigor el Convenio de Marcas de Restauración, y a la vista de que la demanda de conciliación y mediación se interpone el día 25 de enero de 2024,

con lo que habrían transcurrido los 20 días de caducidad para demandar por una Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo.

- ii) Subsidiariamente, la inexistencia de una condición más beneficiosa, en tanto que, según se indica, la Empresa no habría manifestado su voluntad de seguir reconociendo el permiso.

### 3. La fundamentación jurídica y el fallo

El Alto Tribunal dedica pocos párrafos, pero concisos y pedagógicos, a explicar las razones por las que desestima el recurso de la Empresa.

En este sentido, inicia su resolución realizando una exégesis de los preceptos que regulan la caducidad de las acciones de modificación sustancial de condiciones de trabajo, de los que se puede colegir que para interponer este tipo de acciones es independiente que el empresario haya seguido el debido procedimiento y que el plazo de caducidad únicamente inicia su cómputo con la comunicación por escrito de la decisión empresarial, contándose 20 días a partir de ese momento.

En este sentido, y por no haber acudido Burger King al preceptivo trámite ni haber comunicado debidamente por escrito la decisión modificativa consistente en dejar de reconocer el permiso, no puede entenderse que la acción de la plantilla esté caducada, siendo que, de hecho, el plazo ni siquiera empezó a contar. A estos efectos, añade la sentencia, la primera comunicación en la que se indicó que la causa de denegar el permiso fue que el Convenio de Marcas de Restauración no lo reconocía se dio en sede de conciliación, ante el Tribunal de Arbitraje Laboral.

Nótese, pues, que lo que se infiere de esta resolución es que, mientras no se comunique por escrito la decisión de la Empresa, la plantilla puede impugnarla *sine die*, en una consecuencia onerosa para la empresa que conviene considerar debidamente en este tipo de supuestos.

Tras desestimar el primer motivo, pasa el magistrado ponente a resolver sobre la existencia o no de una condición más beneficiosa.

En este sentido, la Empresa alega que manifestó su tajante intención de dejar de reconocer el permiso por asuntos propios el día inmediatamente siguiente a la entrada en vigor del Convenio de Marcas de Restauración y que, en tanto que fue clara al indicar que no había voluntad de reconocer dicho permiso, no puede considerarse como una condición más beneficiosa.

Para dar respuesta a este planteamiento, el Tribunal Supremo realiza un apunte a modo de corrección de la tesis de la recurrente. En este sentido, dice, no puede determinarse la inexistencia de una condición más beneficiosa por la mera expresión de una voluntad tras nueve años de reconocimiento de dicho permiso sin que el convenio de aplicación obligara a ello.

De acuerdo con lo anterior, la existencia o no de una condición más beneficiosa, por tanto, no depende de la expresión de la voluntad empresarial, sino de la *habitualidad, regularidad y persistencia en su disfrute en el tiempo*, que impiden negar la concurrencia cierta de una voluntad empresarial tácita de seguir reconociendo el derecho, precisamente cuando los convenios no obligaban a ello desde 2013.

Por tanto, el Tribunal Supremo considera que el disfrute pacífico durante 9 años del permiso de asuntos propios devino, a todos los efectos, una nueva condición de trabajo, con lo que su modificación debió llevarse a cabo por el procedimiento establecido por el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores en su vertiente colectiva. En consecuencia, se reconoce el derecho de la plantilla de Burger King de Alicante con una antigüedad anterior a 2013 a disfrutar de este permiso.

### 4. Valoración crítica

Si bien no hay discrepancia alguna por parte de la doctrina académica en relación con el fallo de esta sentencia, hay un punto que merece una

indagación más profunda a efectos de comprender bien el alcance de la presente resolución.

En este sentido, si bien la sentencia sienta doctrina en relación con la interpretación de que la Empresa necesita comunicar su decisión de modificar una condición de trabajo para que el plazo de caducidad de la acción inicie su cómputo, ni explica cómo debe ser dicha notificación ni si requiere de algún otro requisito que su forma escrita. No obstante, del relato de la sentencia pueden inferirse algunos requisitos.

Nótese que el Tribunal acoge, si bien no se pronuncia sobre ello, que la Empresa advierte de su intención de dejar de reconocer el permiso por asuntos propios en fecha 9 de febrero de 2022, constando incluso como hecho probado que tal es la fecha en la que dejó de reconocerse dicho derecho. El hecho de que, aun en esta circunstancia, no se considere iniciado el plazo de caducidad implica necesariamente que dicha comunicación, aun habiendo existido, no fue válida para dar por iniciado el cómputo. A su vez, ello implica que la comunicación de la empresa debe cumplir con una serie de condiciones.

No obstante, desconocemos, por el texto de la relatada resolución, cuál es el alcance de dichas condiciones y si, a efectos prácticos, ello puede incluso llegar a comportar que solamente se entienda que son suficientes como para dar noticia a las personas trabajadoras de la retirada de una condición más beneficiosa aquellas comunicaciones que se realicen cumpliendo estrictamente con los requisitos del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin embargo, tampoco parece que la Sentencia se decante por una interpretación tan restrictiva. Dicha lectura, además, provocaría que únicamente pudieran tenerse por caducadas aquellas acciones sobre modificaciones de condiciones realizadas siguiendo la literalidad de los requisitos. Por tanto, en aquellos supuestos donde genuinamente hubiera discrepancias en relación con el carácter de condición más beneficiosa o no de una condición de trabajo y el empresario, creyendo que entra dentro de su *ius variandi*, procediese a su modificación unilateral, el trabajador tendría un plazo indefinido para proceder a la impugnación de dicha modificación, atentando contra el principio de seguridad jurídica.

Así pues, parece apropiado concluir con la consideración de que los requisitos exigen, en todo caso, que la comunicación sea suficiente como para que la plantilla sepa reconocer que se encuentra ante un cambio en sus condiciones, es decir, que sea suficiente como para transmitir claramente la intención del empresario, y que ello permita optar por su impugnación. Solución válida, como repite en varias ocasiones el Tribunal Supremo, siempre y cuando dicha comunicación sea por escrito.

## La exigencia de la audiencia previa en un despido disciplinario ante la ausencia de una regulación legal específica

Mariana Ambrosi Abarca | Abogada

- › Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria núm. 76/2026 de 30 de enero (Rec. Núm. 961/2025)

### 1. Supuesto de hecho

En el presente caso, el demandante había venido prestando servicios para la empresa Blendio Xiauto, S.L.U., desde el 6 de febrero de 2023 con categoría de vendedor-viajante.

El día 4 de febrero de 2025, el demandante se descargó en el ordenador portátil de la empresa 475.163 registros de datos correspondientes a 16.039 clientes de la demandada, copiando dichos documentos en un *pen drive* y llevándose a su domicilio el ordenador y el *pen drive*.

Cuando la empresa recibe un mensaje del sistema de seguridad informático el mismo 4 de febrero del año citado indicándosele que se había detectado un tratamiento no autorizado con posible pérdida de confidencialidad, la

demandada contactó con el actor, quien fue requerido a entregar el ordenador portátil y el pen drive con los datos descargados. Es en ese mismo momento cuando el trabajador reconoció los hechos que se le imputaban.

Ese mismo día, la demandada redactó y notificó al trabajador su despido disciplinario.

Frente al despido, el demandante presenta demanda sobre reclamación de despido, solicitando la declaración de improcedencia de este.

En la instancia se desestima la demanda, declarando la procedencia del despido disciplinario del actor, notificado por carta de fecha 4 de febrero de 2025, concluyendo que es legítima la pérdida de confianza en un vendedor que descargó datos de más de 16.000 clientes de la demandada, fuera cual fuera su fin, como acto de deslealtad que justifica la reacción disciplinaria.

Contra dicha resolución se interpuso recurso de suplicación por la representación del trabajador, alegando la vulneración de lo establecido en el artículo 7 del Convenio 158 de la OIT, artículo 55.1 y 4 del Estatuto de los Trabajadores, así como de la doctrina jurisprudencial contenida en la sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4ª, núm. 1250/2024, de 18 de noviembre, por la omisión del trámite de audiencia previa al despido.

El trabajador alega que la excepción a que remite aquella doctrina se refiere a imposibilidad real de comunicación previa, no por conveniencia o previsión de inutilidad. Estima que la gravedad del hecho no cabe como justificación del incumplimiento de requisito de audiencia, dado que su finalidad es, precisamente, garantizar el derecho a la defensa del trabajador del art. 24 CE.

En este sentido, el trabajador alega que, si se hace referencia a la “gravedad de los hechos” para omitir el trámite de audiencia previa, el resultado sería que, al fundarse todo despido en hechos graves, quedaría sin efecto la previsión de audiencia previa al empleado; además, alega la inexistencia de una “urgencia o imposibilidad de audiencia” en el caso concreto puesto que la descarga de datos, según la propia imputación, ya se había producido, quedando los equipos desde el día del despido bajo control empresarial.

Por lo tanto, concluye que es intrascendente que el despido se realizase el día en que se adoptó la decisión o días más tarde y, en definitiva, interesa la revocación de la recurrida y la declaración de despido improcedente, con las consecuencias inherentes a este pronunciamiento, adicionando a la indemnización legal, la equivalente a 10.000 €, por menoscabo de la dignidad profesional y daño reputacional sufrido.

## 2. Fundamentación jurídica

La sentencia comentada se enfrenta a uno de los interrogantes más relevantes que ha generado la doctrina del Tribunal Supremo inaugurada con su sentencia de 18 de noviembre de 2024: el alcance de la exigencia de audiencia previa en el despido disciplinario y, en particular, el contenido y la amplitud de las excepciones admitidas por el artículo 7 del Convenio 158 de la OIT en ausencia de una regulación interna del procedimiento y plazos de este requisito.

La presente sentencia reitera una exigencia fundamental en materia de despido disciplinario: el empresario que pretenda extinguir la relación laboral por esta vía está obligado a conceder al trabajador un trámite de audiencia previa, que le permita formular alegaciones en relación con los hechos que se le imputan.

Esta obligación no es, no obstante, absoluta. Caben excepciones en aquellos supuestos en los que no resulte razonablemente exigible al empleador que otorgue dicha posibilidad de defensa previa. Sin embargo, tales excepciones no pueden fundarse en la gravedad de la conducta imputada, dado que el despido disciplinario presupone, por definición, la concurrencia de incumplimientos de carácter grave.

Lo que sí resulta determinante es el análisis de las circunstancias particulares de cada caso concreto, pues será precisamente dicho examen el que permita valorar si la omisión del trámite de audiencia previa resulta o no justificada en el supuesto enjuiciado.

**a) Riesgo potencial en prolongar la relación laboral**

En primer lugar, el Tribunal Superior de Justicia parte del hecho de que considera que la audiencia previa al despido disciplinario comunicado sería un mero trámite, con hechos suficientemente graves para justificar la citada decisión disciplinaria. Pues, en el presente supuesto, la mera sospecha de la descarga podría ser utilizada de forma torticera por el trabajador.

Así, entiende el Tribunal Superior de Justicia que, se justificó el despido inmediato para tratar de evitar males mayores a nivel informático, pudiendo verse la empresa involucrada en reclamaciones de algún cliente en materia de protección de datos, careciendo de sentido prolongar la vida laboral del recurrente, o ante la posibilidad de aprovechar comercialmente los miles de datos descargados por el demandante, lo que justifica para el juzgador la falta de audiencia previa.

**b) El reconocimiento de los hechos por parte del trabajador**

En segundo lugar, en la presente sentencia, el Tribunal Superior de Justicia no solo se atiene a la citada gravedad de los hechos imputados correlativa a la sanción impuesta, sino que, analizando el supuesto concreto, se tiene por acreditado que el mismo día de los hechos imputados en que son conocidos por la empresa por el sistema de alerta informático, se requiere al empleado que devuelva el ordenador portátil con que procedió a la descarga y el USB en que lo hace, reconociendo los hechos (la descarga).

Pues bien, en el presente supuesto se concluye que, carece de sentido tal audiencia, una vez reconocida la descarga inmediatamente por el propio empleado, y ante el riesgo, al menos potencial, de continuarse con el acceso a registros informáticos del empleado o que los ya descargados sean utilizados o involucren a la empresa en responsabilidad por la brecha de seguridad y confidencialidad.

**c) Existencia de posibilidad de alegar lo que estimase conveniente para su defensa**

Por último, se establece que, si la finalidad de la invocada audiencia previa es *“no dar por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad”*, procede analizar si dicha finalidad quedó cubierta en el supuesto enjuiciado.

Pues bien, en el presente supuesto se concluye que al trabajador se le dio la posibilidad de defenderse cuando se le comunicaron los hechos descubiertos por la empresa, habiendo procedido el propio trabajador al reconocimiento de la descarga ante personal de la empresa en calidad de testigos el mismo día.

Aquí se consideran concurrentes circunstancias excepcionales como el reconocimiento de la descarga del empleado y el riesgo potencial de seguir vinculado a la empresa, frente a terceros (clientes) que justifican que no se dé una nueva audiencia formal expresa añadida a la comunicación del hecho detectado y la posibilidad de alegar lo que estimase junto al solo reconocimiento de su conducta) para su defensa antes de la extinción acordada.

**3. Conclusiones**

Teniendo en cuenta los argumentos anteriormente expuestos, el Tribunal Superior de Justicia de Cantabria desestima el recurso de suplicación interpuesto por el trabajador y confirma la sentencia de instancia manteniendo la declaración de procedencia del despido disciplinario.

No obstante, conviene destacar que la cuestión relativa a la exigibilidad de la audiencia previa en los procedimientos de despido disciplinario sigue generando una notable inseguridad jurídica, habida cuenta de la ausencia de un criterio uniforme y consolidado que supere el vacío legal. La falta de una regulación

expresa que regule dicho trámite provoca que las empresas se encuentren ante una obligación incierta, en la que la validez del despido puede quedar condicionada a una valoración casuística de las circunstancias concurrentes que dificulta la aplicación de criterios generales. Esta situación dificulta la previsibilidad de las decisiones judiciales y pone de manifiesto la conveniencia de una intervención legislativa que dote de mayor certeza y coherencia a esta materia.

Junto a lo recién señalado, y respecto del caso litigioso concreto, lo cierto es que la elusión de un trámite de audiencia añadido y sucesivo al mero reconocimiento de los hechos por parte del trabajador, así como el rotundo entendimiento de que ese reconocimiento del incumplimiento ya dio la oportunidad de hacer alegaciones de defensa por parte del interesado, pueden estar ignorando que el trabajador estuviera afectado en ese momento por una situación poco propicia a la eventual explicación o justificación de su conducta. No es impensable que su audiencia en momento posterior hubiera podido colocarle en una posición de menor indefensión que la realmente producida, quedando, entonces, afectada su posibilidad de oposición más eficaz a la medida extintiva.

## El alcance del Derecho de Información de los sindicatos con respecto a la documentación relativa al cumplimiento de obligaciones en materia de Seguridad Social

Joan Vila | En formación

- › Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 289/2026, de 24 de marzo 2026, Rec. 33/2025

### 1. Introducción

El Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 64, reconoce el derecho de los órganos de representación de las personas trabajadoras en la Empresa a recibir información sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores y sobre las condiciones de trabajo aplicables, a efectos de poder dar cumplimiento a sus funciones de vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral.

No obstante, el Derecho de información de los órganos representativos no es en absoluto ilimitado, sino que se encuentra acotado por su utilidad para el fin que se persigue y por la posibilidad legal por parte de la Empresa de compartir la información que se solicita, particularmente en materia de protección de datos. En este sentido, la normativa y la doctrina son poco claras, indicando únicamente que los datos personales pueden comunicarse siempre que la difusión de dicha información responda al estricto cumplimiento de las funciones de representación.

No es anómala, por tanto, aquella situación en la que la Empresa, aun estando dispuesta a facilitar determinada información, se encuentra ante la tesitura de si está legalmente habilitada para ello o si, por el contrario, su difusión podría ser excesiva. Así, la Empresa se encuentra ante una situación donde su negativa a facilitar la información podría vulnerar el derecho a la libertad sindical de los órganos de representación, mientras que su disposición a facilitarla podría vulnerar el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras afectadas.

En este marco, la Sentencia del Tribunal Supremo reseñada resuelve un supuesto sobre el derecho de información y alumbra en un doble sentido: (i) cuáles son los órganos de representación posibilitados para ejercitar el derecho de información, y (ii) si la Empresa tiene la obligación de facilitar la documentación relativa al cumplimiento de obligaciones en materia de Seguridad Social.

### 2. Supuesto de hecho

El supuesto que resuelve la Sentencia ocurre en el seno de la empresa Alcampo S.A.U., y la particularidad que envuelve a este caso particular reside en que UGT, el sindicato solicitante de información, no cuenta con una sección sindical constituida a nivel de empresa, sino únicamente a nivel de centro de trabajo. Así pues, y a efectos de facilitar trámites, el sindicato actúa, no a través de sus

representantes sindicales en cada centro de trabajo, sino a través de sus coordinadores estatales, lo que supone que es su área federal quien actúa.

Haciendo uso de la facultad que considera que ostenta, UGT requiere, primero a la dirección central de la Empresa y luego a los responsables de los centros de trabajo, para que aporten la documentación de cotización a la Seguridad Social, esto es, los Recibos de Liquidación de Cotizaciones (RLC) y la Relación Nominal de Trabajadores (RNT).

La Empresa rehúsa su envío, no por considerar que no está obligada a facilitar dicha información, sino por los motivos siguientes:

- i) Porque considera que el Sindicato actuante no tiene legitimidad para solicitar la referida documentación desde su área federal, sino que debe hacerlo a través de los correspondientes representantes en los centros de trabajo.
- ii) Porque considera, en aplicación del artículo 25.4 del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, que únicamente está obligada a poner a disposición de las personas trabajadoras la información para su consulta en las oficinas de la Empresa, cosa que ya estaba llevando a cabo.

Ante la actuación empresarial, UGT plantea una demanda sobre tutela de derechos fundamentales ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, solicitando la declaración de existencia de vulneración del derecho a la libertad sindical, que se ordene el cese inmediato de la conducta antisindical y que se indemnice al sindicato con 25.000 euros.

La Audiencia Nacional estima parcialmente la demanda, apreciando la existencia de una vulneración del Derecho a la Libertad Sindical, pero rebajando la indemnización a 3.000 euros. Por tanto, se valida la posibilidad del sindicato de enviar una única comunicación, desde su estructura central, a la Empresa y poder así evitar comunicaciones individualizadas de cada representante en cada centro de trabajo.

Alcampo se alza en casación alegando una vulneración de los artículos 64 del Estatuto de los Trabajadores, 10.3.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y 25.4 del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, en relación con el artículo 28.1 de la Constitución. En suma, en el recurso se pide lo que sigue:

- i) Que se declare que los titulares del derecho a reclamar la información son los delegados sindicales, y no el área federal del sindicato, y
- ii) Que se declare que la obligación de la Empresa se agotaba en la mera puesta a disposición de la información solicitada, así como que no es exigible la entrega de la documentación.

### 3. La fundamentación jurídica y el fallo

En lo relativo a la primera parte de la petición formulada por la Empresa en su recurso, el Tribunal Supremo inicia su resolución matizando el alcance de la situación, que ocupa a la acción sindical y no a la representación unitaria de las personas trabajadoras. Así, prosigue indicando que dicha acción sindical es desplegada por el sindicato, aunque se manifieste a través de los delegados sindicales dentro de la Empresa.

La conclusión lógica que se extrae de ello es que el sindicato actuante está perfectamente legitimado para llevar a cabo la petición de información en nombre de los delegados sindicales de cada centro de trabajo, teniendo la condición de interesado por cuanto, al tener implantación suficiente en el seno de la Empresa, puede desarrollar la posición de garante del cumplimiento de la normativa laboral.

El segundo extremo del motivo corre la misma suerte desestimatoria, por interpretación del artículo 25.4 del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, que, en su tenor literal, dice:

*4. Los empresarios deberán informar a los interesados, dentro del mes siguiente a aquel en que proceda el ingreso de las cuotas, de los datos*

relativos a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta.

*Cuando tales datos se transmitan u obtengan por medios electrónicos, la obligación de informar se considerará cumplida **mediante la colocación o puesta a disposición de los trabajadores, a través de la presentación en pantalla de ordenador o terminal informático, de los datos de sus archivos que, a tales efectos, serán considerados copia autorizada de las relaciones nominales de trabajadores, de los recibos de liquidación y, en su caso, de otros justificantes que acrediten el ingreso de las cuotas (el subrayado es nuestro).***

La Sala Cuarta, a estos efectos y de forma escueta, resuelve que no basta la mera puesta a disposición en las oficinas de la Empresa, sino que deben presentarse en la terminal informática los archivos que contienen los datos solicitados. Por tanto, la lectura que cabe efectuar es que la representación de las personas trabajadoras tiene derecho a recibir, y no únicamente a consultar en las oficinas de la Empresa, la documentación que acredita el cumplimiento de las obligaciones de Seguridad Social.

#### 4. Conclusión

Esta resolución coadyuva a alumbrar desde dos vertientes separadas ese espacio de poca claridad en relación con la interacción entre el derecho de información de los sindicatos y el deber de protección de los datos sensibles de la Empresa.

Por un lado, se sabe que la Empresa deberá responder positivamente a las peticiones efectuadas por el área central de un sindicato que tenga implementación en sus centros de trabajo, de la misma forma y con idéntico alcance que si dichas solicitudes fueran remitidas por los representantes sindicales en dichos centros, y siempre que la representación de las personas trabajadoras en la Empresa sea la receptora de dicha información.

El único supuesto donde sí se admitiría la denegación del acceso sería cuando el sindicato lo reclamase como derecho propio, desvinculado de las secciones sindicales y de sus delegados sindicales en la empresa, por cuanto son ellos quienes deben ser receptores de la documentación al ostentar interés legítimo en ella y en las acciones que pueden derivarse de las mismas.

Por lo demás, se sabe también que, ante la petición de documentación relativa a Seguridad Social, no bastará con la mera proyección de la información, o la posibilidad de su consulta en las oficinas de la Empresa, sino que esta deberá ser remitida a los órganos de representación de la Empresa. Con todo, se extrae finalmente que el derecho de información prevalece sobre la confidencialidad de los datos.

## El poder de dirección dentro del marco de las contrataciones: la compatibilidad entre la autonomía técnica de la contrata y la asunción de ciertas funciones de dirección y coordinación técnica sobre la actividad contratada

Rita Grifol | En formación

- › Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 181/2026, de 24 de febrero de 2026. Recurso 542-2024

#### 1. Supuesto de hecho

La Sentencia del Tribunal Supremo tiene su origen en la demanda presentada por Casimiro contra la Asociación Intermezzo Programaciones Musicales (la “Asociación Intermezzo”) y la Fundación Teatro Real (el “Teatro Real”) en materia de cesión ilegal.

El conflicto trae causa de la siguiente situación: Casimiro (el “Trabajador”), venía prestando servicios para la Asociación Intermezzo en el marco de una

contrata por la cual el Teatro Real contrató a la Asociación Intermezzo para atender a las necesidades musicales (en concreto, el coro) que se requirieran dentro de la programación del Teatro Real. Como elementos relevantes de este contrato de prestación de servicios, conviene mencionar los siguientes: (i) la Asociación Intermezzo era la encargada de gestionar las ausencias y bajas que se produjeran en el coro, y otras cuestiones en materia de organización de la actividad, así como el control horario de los trabajadores y el poder disciplinario, (ii) el Teatro Real ostentaba ciertas funciones de dirección artística y musical junto con la dirección artística de la Asociación Intermezzo, y (iii) los horarios de los ensayos y de las representaciones se exponían en un tablón del Teatro Real, adaptándose a las necesidades del Teatro Real y a los departamentos que participaban en el mismo.

Así, en el marco de esta contrata, el Trabajador, tras ser desestimadas sus pretensiones por el Juzgado de lo Social, interpuso Recurso de Suplicación contra la Sentencia recaída en instancia que fue estimado parcialmente por la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sentencia número 382/2023 de 30 de octubre, que declaró la existencia de cesión ilegal entre ambas sociedades, y el derecho del trabajador accionante a integrarse como personal indefinido no fijo en la Fundación del Teatro Real.

Frente a dicha resolución, las Empresas interpusieron recurso de casación para la unificación de doctrina, sustentando el mismo en la infracción del artículo 43.2 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el artículo 42 del mismo cuerpo normativo. Ante ello, el Trabajador impugnó el recurso alegando que el Coro de la Asociación Intermezzo carecía de autonomía propia correspondiendo su dirección y organización íntegramente al Teatro Real. En concreto, centró sus pretensiones en el papel esencial del director artístico del Teatro Real y terminó afirmando que la Asociación Intermezzo se limitó a aportar mano de obra y tareas administrativas básicas, sin ejecutar como tal una contrata con autonomía.

En sentido contrario, el Ministerio Fiscal interesó la estimación del recurso interpuesto en su perceptivo informe, al defender la no existencia de cesión ilegal de trabajadores entre ambas Empresas. Entendió que la Sentencia Recurrída incurrió en una valoración errónea de los indicios relevantes determinantes de la cesión ilegal. En este sentido, y como posteriormente acogerá el Tribunal, determina que *“el Teatro Real no puede considerarse un centro de trabajo en sentido estricto, ya que la actividad del coro es una producción artística inmaterial que solo puede representarse en espacios escénicos singulares. La utilización de dichos espacios no implica dirección empresarial, sino que responde a la propia naturaleza del espectáculo, sin que exista una verdadera alternativa de elección de centro por parte de la contratista.”* Por otro lado, y con respecto a la controvertida figura del director artístico, que sería como una especie de coordinador de la prestación de servicios, consideró que *“la intervención del director artístico, musical o escénico del Teatro Real no supone ejercicio de poder empresarial sobre los trabajadores de Intermezzo, sino un control de calidad artística propio de la entidad que exhibe el espectáculo, necesario para garantizar el nivel de excelencia exigible en un teatro de ópera de prestigio internacional.”*

## 2. Fundamentación jurídica

Sobre estas premisas iniciales, a continuación se expone la argumentación que emplea la Sala del Tribunal Supremo para alcanzar la resolución desestimatoria, que cabe estructurar en los siguientes dos bloques argumentales:

### i) Sobre la existencia de cesión ilegal

La Sala, trayendo a colación la asentada doctrina sobre el concepto de cesión ilegal, recordó acertadamente que, a efectos de resolver sobre la existencia de cesión ilegal, hay que estar a las circunstancias concretas y específicas que concurren en cada supuesto *“ya que la calificación de cesión ilegal se funda en una valoración individualizada de circunstancias variables, que normalmente no permite la generalización de las decisiones fuera de su ámbito específico.”* Tras ello, se apresuró a concluir que de los hechos probados no podía colegirse la existencia de cesión ilegal puesto que no se da la coordinación de tres negocios característica de

estos supuestos: “1) un acuerdo entre los dos empresarios el real y el formal para que el segundo proporcione al primero trabajadores que serán utilizados por quien, sin embargo, no asume jurídicamente la posición empresarial; 2) un contrato de trabajo simulado entre el empresario formal y el trabajador; y 3) un contrato efectivo de trabajo entre éste y el empresario real, pero disimulado por el contrato de trabajo formal (STS 614/2017 de 12 de julio -rec 278/201-)”. Para llegar a dicha conclusión, se expone a continuación la estructura argumentativa utilizada por la Sala.

### ii) La existencia de una empleadora

En primer lugar, quedó acreditado por las Empresas que la contratista mantenía el control de la actividad del trabajador y ponía en juego su infraestructura empresarial, esto es, su modelo de negocio empresarial que define la actividad. Así, la Asociación Intermezzo seguía manteniendo su organización propia y dirección efectiva sobre el coro y no actuaba como una mera intermediaria que suministra trabajadores al Teatro Real. En esencia, concluyó sobre la existencia de una verdadera empresa empleadora que asumía todas las funciones propias de tal debido a que: (i) seleccionaba a los cantantes, (ii) contrataba a los cantantes y les abonaba el salario, (iii) tramitaba las altas y las bajas en la seguridad social, (iv) gestionaba sus permisos, (v) definía su horario, etc.

Asimismo, entendió que la Asociación Intermezzo, en general, dirigía y organizaba el trabajo del coro propiamente. Aunque las óperas se representen en el Teatro Real, la Asociación Intermezzo era quien comunicaba a los coristas los planes de trabajo y los cambios de temporada, recogía sus respuestas y gestionaba su disponibilidad, así como hacía entrega de las partituras a través de los iPads proporcionados por la propia Asociación Intermezzo.

### iii) La utilización de instalaciones ajenas no es un elemento definitorio ni relevante a efectos de la cesión ilegal

Por otra parte, la Sala concluyó que el uso de instalaciones ajenas (el escenario y salas del Teatro Real) no es un elemento definitorio ni relevante en el debate jurídico planteado. Que la actividad se desarrolle en el centro de trabajo de la empresa principal tiene muy escaso peso como indicio para determinar la existencia de cesión ilegal, pues, en el marco de una contrata como la analizada, la actividad debe desarrollarse necesariamente en un escenario único: el Teatro Real. Esto es, el escenario conforma el único espacio propio para representaciones artísticas, a efectos de garantizar ciertos parámetros de excelencia en la calidad de sus resultados. Así, aunque los integrantes del coro (entre ellos, el Trabajador) trabajen en el Teatro Real y utilicen los medios de este, existen suficientes fundamentos para sostener que los trabajadores “no usan” los medios del Teatro Real como empleados suyos, sino que “desarrollan su actividad artística sobre ellos”.

Por tanto, en este contexto, el elemento locativo de la prestación de servicios en modo alguno puede convertir ni contribuir decisivamente a que la contrata se transforme en una cesión ilegal.

### iv) El ejercicio del poder de dirección

El punto crítico de la controversia sobre la existencia o no de cesión ilegal está centrado principalmente en el ejercicio del poder de dirección y las vicisitudes que dinámicamente lo integran en el marco de la contrata. En el marco de la contrata, la dirección artística, el director de escena, el director musical y el coreógrafo de las representaciones era personal del Teatro Real e interactuaba con los trabajadores de la contratista.

En la Sentencia Recurrída se afirmó que este poder de dirección es ejercido por el director Artístico del Coro. Así, se consideró que estas competencias excedían del mero control de calidad del servicio contratado, implicando una sumisión directa de los trabajadores de la Asociación

Intermezzo a las órdenes del Teatro Real. Asimismo, la Sentencia Recurrida puso el acento en que la fijación de los horarios de todos y cada uno de los ensayos, así como de las representaciones, correspondía a la Dirección del Teatro Real, y que dichos ensayos y funciones se desarrollan bajo la dirección inmediata de quien dirigía el Coro del Teatro Real. En consecuencia, declaró la existencia de cesión ilegal de trabajadores reconociendo al Trabajador la condición de trabajador indefinido no fijo del Teatro Real.

Ante ello, la Sala del Tribunal Supremo parte de la siguiente premisa: el concepto de empleador, a priori, no admite la distribución de los poderes empresariales entre varios sujetos. Si bien determina que en ciertos supuestos por sus características concretas, cabe que coexistan dos empresarios principales que interactúen *“con mayor o menor intensidad, en el ejercicio de estos poderes, sin la rigidez de concebir su actividad como si se tratara de compartimentos estanco, lo que resulta compatible con el desarrollo actual de los procesos de descentralización productiva”*. Así, considera que, en especial, las actividades artísticas y culturales presentan ese singular carácter que propicie la confluencia de poderes de diversos sujetos.

Ello se debe a que de la naturaleza y complejidad inherentes a la actividad artística deviene de forma lógica e innata que puedan darse ciertas pautas de coordinación que en alguna medida incidan, con mayor o menor impacto, en la esfera de decisión del empresario real, en este caso, la Asociación Intermezzo. Del mismo modo, el hecho de que la empresa contratista disponga entre su personal de personas coordinadoras o supervisoras del resto del personal encargado de ejecutar las tareas de la contrata resulta a su vez un indicativo para afirmar que la empresa contratista ostenta una capacidad organizativa y directiva relevante (SSTS 29/2022 de 12 de enero -rcud 1307/2020- y 471/2022 24 de abril -rcud 694/2020- entre otras). En este sentido, la Sala del Tribunal Supremo recuerda que lo que se debe valorar es si tales personas coordinadoras de la empresa contratista tienen o no un margen de decisión, como puede ser la asignación de tareas de coordinación de técnica sobre la actividad contratada.

En el presente caso, de una parte, se fijó la necesidad de que el Coro contase con personal dedicado a la coordinación de sus integrantes, debiendo estar presentes en los ensayos y en las representaciones. Si bien, de otra parte, se estableció que en todo lo relacionado con la prestación de sus servicios derivados del contrato se sometería a las instrucciones de la dirección artística y musical del Teatro Real adoptadas conjuntamente con la dirección artística de Intermezzo. Por lo tanto, la Sala del Tribunal Supremo suavizó las facultades de dirección, no entendiéndolas en términos absolutos y excluyentes, dejando un cierto margen de dirección técnico-organizativa, en la dinámica del contenido de la actividad artística proyectada. En definitiva, en el supuesto examinado, el análisis del criterio relativo al ejercicio del poder de dirección a la hora de determinar si hay o no cesión ilegal de trabajadores precisa una matización o gradación por las circunstancias que definen la relación existente entre la empresa adjudicataria y su cliente.

Con ello, el Tribunal Supremo traza una línea divisoria entre lo que es propiamente el *“el control de la dinámica de la actividad artística, el resultado de esta (y) el control de la actividad de los trabajadores”* entendida en su amplia perspectiva laboral. La figura del director artístico del coro del Teatro Real, más allá de su inherente cometido para con su empresa (el Teatro Real), no dirigía ni controlaba laboralmente a los miembros del coro. Se limitaba a comprobar que el servicio prestado cumplía con los estándares de calidad pactados que, en el caso, no pueden confundirse con dirección empresarial de los trabajadores.

En esencia, la Sala concluyó que la necesaria autonomía técnica inherente a la contrata no tiene por qué resultar incompatible con la posibilidad de que la empresa principal ejerza ciertas funciones de dirección

y coordinación técnica sobre la actividad contratada. La razón es clara y, en el presente supuesto, resulta plenamente justificada por la naturaleza de la actividad sobre la que finalmente se proyecta la contrata, en que los estándares de calidad del servicio que se presta son determinantes; de ahí que, resultara lógica la existencia de un cierto control en la dinámica de la actividad.

De ello se deduce que el grado de subordinación de la contrata a la empresa usuaria en el desarrollo de la contrata debe apreciarse en cada caso concreto, en función del conjunto de elementos y circunstancias que caractericen a las relaciones existentes entre las partes, siendo así que en el presente supuesto la contratista Asociación Intermezzo no se limitó a realizar un mero suministro de mano de obra, como si fuera una empresa de trabajo temporal. Por el contrario, la Sala considera que mantiene el poder de dirección sobre sus trabajadores, no quedando desnaturalizada la externalización de la actividad.

### 3. Conclusión

En conclusión, el Tribunal Supremo considera que en el supuesto litigioso no existe cesión ilegal, pues la contrata cuenta con una clara autonomía técnica y está “poniendo en juego” un capital humano altamente cualificado con conocimientos técnicos, experiencia y saber hacer musical, pese a que el coro venga supervisado a través del personal específico del Teatro Real. En todo caso, esta supervisión ni implica una subordinación técnica ni desdibuja ni difumina la autonomía directiva y organizativa de la empresa contratista.

Como con acierto pone de manifiesto el Ministerio Fiscal en su informe, el papel de dirección artística que se reserva el Teatro Real, en concreto, encomendada a los directores de escena y musical y al coreógrafo de las representaciones, no es de gestión laboral de la actividad que desarrolla la contratista Asociación Intermezzo, sino el ejercicio de un superior control de la calidad de la obra aportada, con un fin específico: que la creación de la contratista cumpla los parámetros de calidad exigible a los espectáculos que han de representarse en un espacio escénico cuya excelencia es básica para el prestigio de un Teatro.

Con ello, el Tribunal concluye que la prestación de servicios del demandante como tenor del coro, que se desarrolla en la Fundación Teatro Real, con arreglo a los datos del caso, no constituye una cesión ilegal sino un supuesto de descentralización productiva en el que la empresa contratista posee suficiente infraestructura organizativa mantiene la organización, dirección y control de la actividad laboral, asumiendo las funciones inherentes a su condición de empresario, sin que, en definitiva, haya abdicado de su poder de dirección laboral.

El concepto que se expone de la autonomía técnica de la contrata y la aceptación de un cierto poder de dirección, se asemeja en lo expuesto a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sentencia 561/2016 de 4 de febrero de 2016, Rec. 5102/2015 que determinó que la prestación de servicios del demandante como tenor del coro, que se desarrolla en la Fundación Teatro Real, con arreglo a los datos del caso, no constituye una cesión ilegal sino un supuesto de descentralización productiva en el que la empresa contratista posee suficiente infraestructura organizativa, mantiene la organización, dirección y control de la actividad laboral, asumiendo además las funciones inherentes a su condición de empresario, sin que, en definitiva, haya abdicado de su poder de dirección laboral.

Todo lo expuesto lleva finalmente al Tribunal Supremo a estimar el recurso de casación interpuesto por la Empresa, y a revocar la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid número 382/2023, de 30 de octubre.

## La diferencia de trato en el trabajo a distancia entre personal de convenio y fuera de convenio: la justificación objetiva de un régimen jurídico diferenciado

Rita Grifol | En formación

- › Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 142/2026, de 5 de febrero de 2026. Recurso 252-2024

### 1. Supuesto de hecho

La presente Sentencia objeto de análisis tiene su origen en la demanda de conflicto colectivo presentada por UGT-FICA a la que posteriormente se adhirieron CCOO y CGT (los “Sindicatos”), contra Exolum Corporation, S.A. (“Exolum” o la “Empresa”) de la que conoció la Audiencia Nacional (Sentencia número 78/2024 de 28 de junio).

El conflicto que se plantea trae causa de la siguiente situación: Exolum permite al personal excluido del convenio colectivo de empresa (el “Convenio Colectivo”) trabajar a distancia desde un domicilio distinto al habitual durante los periodos de verano (del 1 de julio al 31 de agosto) y en Navidad (del 24 de diciembre al 5 de enero), sin conceder esa misma posibilidad a los trabajadores sometidos al Convenio Colectivo.

Como elementos relevantes, la Audiencia Nacional en la valoración del supuesto, tiene en consideración lo siguiente: (i) el Convenio Colectivo excluye de su ámbito de aplicación al personal de alta dirección y a quienes ejercen funciones de dirección, coordinación, ordenación o priorización de tareas u ocupen puestos de especial confianza o responsabilidad, permitiendo adicionalmente a la empresa ofrecer de manera discrecional la exclusión de convenio a otras personas que lo acepten voluntariamente, con un límite del 33% del total de la plantilla; (ii) en fecha 6 de septiembre de 2021 la Empresa elaboró un documento denominado “Política de trabajo a distancia (sede social)” estableciendo las condiciones de prestación de servicios en esta modalidad para aquellas personas cuyo puesto pudiera desarrollarse de forma remota; y (iii) el 1 de febrero de 2024 la Empresa publicó sus “Modelos de trabajo”, en cuyo apartado 3.12 se reconoce exclusivamente al personal fuera de convenio la posibilidad de solicitar trabajo a distancia desde un domicilio distinto al habitual durante verano (2 semanas) y Navidades (1 semana). Es en este último punto precisamente donde reside la controversia del caso.

Ante ello, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional terminó por desestimar la demanda interpuesta por los Sindicatos, absolviendo a Exolum, pues, entendió que, dado que el personal fuera de convenio dispone de una mayor flexibilidad horaria, está justificado que la Empresa haya aplicado un régimen jurídico diferente a ambos colectivos. En esencia, la diferencia de trato aplicada por la Empresa tiene su fundamento en las propias necesidades empresariales y en el acuerdo suscrito entre el trabajador y empleadora (para quedar en su caso fuera del Convenio Colectivo). Por lo tanto, concluye que no se trata de una práctica discriminatoria entre colectivos con distinto régimen jurídico aplicable y con diferentes condiciones laborales.

Frente a dicha resolución, los Sindicatos interpusieron recurso de casación con un único motivo: por infracción de los artículos 14 CE (principio de igualdad y no discriminación), el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.1 de la Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y no discriminación, en relación con el artículo 4 de la Ley 10/2021 de trabajo a distancia, de 9 de julio, y el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores. En este sentido, los Sindicatos mantuvieron que el no reconocimiento del derecho al trabajo a distancia en domicilio distinto al habitual al personal sometido al Convenio Colectivo supone una discriminación y un trato desfavorable, al restringir los derechos a la conciliación familiar del personal vinculado al Convenio Colectivo en relación con el personal no sometido a este. Igualmente, entienden que, con esta práctica, la Empresa pretende fomentar

o promover la inaplicación del Convenio Colectivo, menoscabando el principio de no discriminación por razones sindicales.

A sensu contrario, la Empresa formuló escrito de impugnación interesando la desestimación íntegra del recurso, por cuanto el propio Convenio Colectivo es claro en la distinción de dos colectivos de trabajadores claramente diferenciados con condiciones de trabajo diversas y un régimen jurídico distinto. Por ello, como el personal fuera de Convenio Colectivo trabaja en régimen de dedicación exclusiva, de plena disponibilidad y con horario flexible, está más que justificado que reciba un distinto tratamiento por la Empresa en el régimen de trabajo a distancia.

Por su parte, el Ministerio Fiscal, en similares términos, determinó que el recurso debía ser desestimado porque la desigualdad de trato se encontraba perfectamente justificada, en la medida en que el propio Convenio Colectivo ya contempla la existencia de dos colectivos diferentes de trabajadores con condiciones laborales y un régimen jurídico diferenciado, lo que impide considerar la existencia de situaciones iguales comparables.

### 2. Fundamentación jurídica

Sobre estas premisas iniciales, a continuación se expone la argumentación que emplea la Sala de lo Social del Tribunal Supremo para alcanzar la misma resolución desestimatoria que la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, que cabe estructurar en los siguientes tres bloques argumentales:

#### 2.1. Sobre la existencia de un trato diferenciado justificado

La Sala parte de un elemento esencial e incontrovertido: el Convenio Colectivo, firmado por los propios Sindicatos recurrentes, contempla de forma expresa la existencia de dos grupos de personal claramente diferenciados (i) el sometido al ámbito de aplicación del convenio y (ii) el personal fuera de convenio, cada uno con condiciones laborales y un régimen jurídico totalmente distintos.

La Sala concluyó que si bien el comunicado de la empresa de febrero de 2024 supone aplicar un tratamiento desigual al personal sometido al convenio respecto al que se encuentra fuera de convenio, concurren circunstancias objetivas que justifican esa distinción en base al diferente régimen jurídico aplicable a unos y otros; en tanto que el personal fuera de convenio se rige por lo establecido en su contrato privado de trabajo, se trata de un colectivo que desempeña funciones críticas y de mayor responsabilidad en el funcionamiento empresarial, y su trabajo se realiza en régimen de dedicación exclusiva, plena disponibilidad y horario flexible.

En este sentido, trayendo a colación la asentada doctrina sobre la igualdad de trato y no discriminación, la Sala recuerda los principios aplicables en esa materia, explicando que cuando se trata de decisiones empresariales (a diferencia de normas legales y convenios colectivos), el enjuiciamiento de la posible existencia de diferencia de trato y sus limitaciones constitucionales tiene una menor intensidad, pudiendo ser justificada si concurre una causa objetiva, razonable y no discriminatoria.

Por ende, en la resolución se precisa que no toda diferencia de trato es contraria al artículo 14 de la Constitución Española. Lo que está prohibido es que dichas diferencias de trato sean arbitrarias, esto es, que no tengan un motivo legítimo, suficiente y proporcionado, debiendo aplicarse un juicio de proporcionalidad que comprenda: (i) la comprobación de la existencia de una causa que motive la diferencia de trato; (ii) que dicha diferencia venga impuesta por una causa legítima; (iii) que la diferencia de trato sea funcionalmente adecuada a dicha causa; y que (iv) la entidad de la diferencia de trato sea proporcionada.

#### 2.2. La ausencia de regulación colectiva del trabajo a distancia

En segundo lugar, la Sala concluye que, al no estar regulado el trabajo a distancia en una norma de carácter colectivo que pudiera imponer a la Empresa obligaciones contrarias a la decisión objeto de litigio, no existe un parámetro homogéneo de comparación entre el personal fuera de convenio y el

sometido a su ámbito de aplicación que pudiera exigir la absoluta igualdad de trato entre ambos colectivos en esta materia.

A mayor abundamiento, en el presente supuesto, la Sala incide en que sí que existe una justificación objetiva y razonable para el tratamiento diferenciado, derivada de las diferentes condiciones de trabajo del personal fuera de convenio (tareas críticas, mayor responsabilidad, dedicación exclusiva, plena disponibilidad y horario flexible). Estos elementos diferenciales evidencian que la situación de unos y otros trabajadores no puede considerarse igual; así, justifican de manera razonable y proporcionada que la Empresa haya podido otorgar un distinto tratamiento al personal fuera de convenio, en este caso, para compensar el superior sacrificio que supone su régimen de trabajo.

### 2.3. La inexistencia de discriminación por razones sindicales

Con todo, el punto crítico del recurso se centra en la alegación de los Sindicatos de que la actuación empresarial supone una discriminación de los trabajadores en función de la adhesión o no a los Sindicatos y sus acuerdos (art. 17.1 del Estatuto de los Trabajadores), al afirmar los Sindicatos recurrentes que la Empresa persigue promover la inaplicación del Convenio Colectivo, menoscabando así el derecho a la no discriminación por razones sindicales vinculado al derecho a la libertad sindical (art. 28.1 de la Constitución Española).

Por el contrario, la Sala termina por rechazar también esta pretensión, considerando que carece de apoyo lógico suficiente como para suponer indicio alguno de vulneración de derechos fundamentales. De los hechos probados se desprende que la Empresa ha facilitado el trabajo a distancia de todos los trabajadores cuyos puestos de trabajo lo permitan, con independencia de que pertenezcan o no al colectivo sujeto a convenio. Por ello, pese a que posteriormente se estableciera un régimen específico diferenciado del disfrute del trabajo a distancia para el personal fuera de convenio, ello carece de toda virtualidad para manifestar una voluntad empresarial discriminatoria susceptible de alterar la eficacia y efectos del Convenio Colectivo, más cuando el propio Convenio Colectivo permite expresamente la exclusión (mediando la discreción de la empresa y la voluntad de la persona trabajadora). Así, no aparece el menor indicio de una posible voluntad empresarial de fomentar la exclusión del régimen del Convenio Colectivo que pudiera identificarse como sospecha de actuación antisindical.

### 3. Conclusión

En conclusión, el Tribunal Supremo desestima el recurso de casación interpuesto y confirma en sus términos la sentencia de la Audiencia Nacional número 78/2024 de 28 de junio, declarando su firmeza. Así, la Sala considera que, si bien existe un tratamiento desigual entre el personal de convenio y el personal fuera de convenio en materia de trabajo a distancia desde domicilio distinto al habitual en periodos de verano y Navidad, dicha diferencia está objetiva y razonablemente justificada por tres razones fundamentales: (i) el propio Convenio Colectivo distingue dos colectivos con régimen jurídico diferenciado; (ii) no existe regulación colectiva del trabajo a distancia que imponga una igualdad de trato en esta materia; y (iii) el personal fuera de convenio se encuentra sometido a condiciones de mayor exigencia (dedicación exclusiva, plena disponibilidad y mayor responsabilidad), lo que justifica que se ofrezcan mayores medidas de flexibilidad. Por lo tanto, al no existir un parámetro homogéneo de comparación, no existe la obligación de que deba reconocerse una identidad absoluta de trato.

Con esta resolución, el Tribunal Supremo determina que no toda mejora o flexibilidad reservada al personal fuera de convenio sea discriminatoria. Para que la diferencia de trato sea ilícita debe faltar una justificación objetiva o apreciarse un verdadero indicio de discriminación. Por tanto, si existen colectivos con régimen jurídico y condiciones de trabajo distintas, la Empresa puede articular medidas diferenciadas cuando resulten razonables y proporcionadas.

De todos modos, debe tenerse en cuenta que esta resolución enjuicia un aspecto considerado “secundario” dentro de la relación laboral, esto es, no es una diferencia de trato que afecte a elementos esenciales de las condiciones de trabajo, y más, ello no puede tener consideración de discriminación prohibida bajo la Constitución Española.

# Coordinadora de la Newsletter

Copyright © 2026 Pérez-Llorca.  
Todos los derechos reservados.  
Esta comunicación es una selección de doctrina y normativa que se ha considerado relevante sobre los temas de referencia durante el período especificado. La información de esta página no constituye asesoramiento jurídico en ningún campo de nuestra actuación profesional.

DESCARGA | **App Pérez-Llorca**



DISPONIBLE EN  
 **App Store**



DISPONIBLE EN  
 **Google Play**

# Pérez-Llorca

---

Barcelona

—

Bogotá

—

Brussels

—

Lisbon

—

London

—

Madrid

—

Medellín

—

Mexico City

—

Monterrey

—

New York

—

Singapore

—

[perezllorca.com](http://perezllorca.com)

