

Pérez-Llorca

Newsletter

Laboral, compensación y beneficios

SEPTIEMBRE 2026

- ⑦ Novedades legislativas
- ⑦ Novedades jurisprudenciales
- ⑦ Otras Sentencias de interés

Índice

NOVEDADES LEGISLATIVAS

Mutualidades alternativas. “Pasarela RETA” /4

Incendios forestales. Prestaciones por desempleo /4

Accesibilidad cognitiva. Condiciones básicas /4

Condiciones laborales transparentes y previsibles /4

Fondos de pensiones. Clasificación en función de su política de inversión /4

NOVEDADES JURISPRUDENCIALES

La retractación de la dimisión y el riesgo de la ‘doble vía’ en la extinción del contrato de trabajo /5

Cesión ilegal de trabajadores: la clave radica en que la organización de la empresa cedente sea realmente efectiva /7

El permiso convencional por desplazamiento tras la ampliación legal del permiso para cuidado de familiares: inexistencia de acumulación automática /11

Teletrabajo, modificación sustancial y ley 10/2021: por qué el artículo 41 et deja de ser la norma aplicable a la presencialidad pactada /14

OTRAS SENTENCIAS DE INTERÉS

Erte covid: los días de prestación no se consideran consumidos tras un despido posterior /21

Teletrabajo y discapacidad: es válida la nueva política adoptada tras expirar el acuerdo anterior /21

Evaluación profesional voluntaria: su implantación unilateral no vulnera la libertad sindical /21

Adaptación de jornada: la falta de negociación obliga a aceptar una propuesta razonable /21

Despido disciplinario: el tsj no puede alterar los hechos probados mediante una nueva valoración testifical /22

Sucesión de empresa y jornada de verano: procedimiento ordinario frente a modificación sustancial /22

Despido disciplinario: extracción masiva de información confidencial y falta de contradicción /22

- 🔗 Novedades legislativas
- 🔗 Novedades jurisprudenciales
- 🔗 Otras Sentencias de interés



Movilidad funcional en supermercados: límites a la limpieza de aseos y zonas comunes /23

Revisión de sentencia firme: condena penal posterior por acoso laboral como documento no recobrado /23

Revisión de sentencia firme: documentos no decisivos y falta de agotamiento de recursos /23

Registro retributivo: acceso a valores medios y no a salarios individualizados /23

Interinidad superior a tres años: pandemia sin efecto justificativo y abuso temporal /24

Estabilización y cambio de centro: conversión modificativa sin indemnización por cese /24

Retribución variable: nulidad de actuaciones y falta de gravamen para la empresa recurrente /24

Falsa cooperativa cárnica: relación laboral directa con la empresa cliente /24

- 🔗 Novedades legislativas
- 🔗 Novedades jurisprudenciales
- 🔗 Otras Sentencias de interés



NOVEDADES LEGISLATIVAS

Mutualidades alternativas. “Pasarela RETA”

Ley 2/2026, de 29 de julio, de modificación del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con las mutualidades alternativas reguladas en sus disposiciones adicionales 18.^a y 19.^a.

La norma reforma el régimen de las mutualidades alternativas al RETA y articula un mecanismo voluntario de transferencia de derechos a la Seguridad Social para determinados mutualistas.

Incendios forestales. Prestaciones por desempleo

Resolución de 30 de julio de 2026, de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se regula la tramitación del procedimiento de reconocimiento de las prestaciones por desempleo reguladas en el Real Decreto-ley 20/2026, de 29 de julio, por el que se establecen medidas urgentes de protección laboral y social frente a los incendios forestales.

Accesibilidad cognitiva. Condiciones básicas

Real Decreto 707/2026, de 2 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de las condiciones básicas de accesibilidad cognitiva.

Condiciones laborales transparentes y previsibles

Podéis visualizar la Nota Jurídica preparada al respecto [aquí](#), en donde analizamos las principales implicaciones del Real Decreto 723/2026: nuevo régimen de información sobre las condiciones del contrato de trabajo

Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, por el que se transpone la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

Fondos de pensiones. Clasificación en función de su política de inversión

Orden ECM/973/2026, de 9 de septiembre, por la que se determina la tipología de los fondos de pensiones para su clasificación en función de su política de inversión.

-  Novedades legislativas
-  Novedades jurisprudenciales
-  Otras Sentencias de interés



NOVEDADES JURISPRUDENCIALES

La retractación de la dimisión y el riesgo de la 'doble vía' en la extinción del contrato de trabajo

Louiza Apostolidi | En formación

- › Sentencia nº535/2026 del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, de 10 junio 2026; Rec. 3229/2025

El Tribunal Supremo, en su sentencia 535/2026, de 10 de junio (rec. 3229/2025), ha desestimado el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por una empresa frente a una sentencia que declaró improcedente el despido de un trabajador que se había retractado de su dimisión pocas horas después de comunicarla. Aunque la resolución desestima el recurso por falta de contradicción entre sentencias, confirma una doctrina con consecuencias prácticas directas para la gestión empresarial de bajas voluntarias y despidos disciplinarios simultáneos.

1. Los hechos

El trabajador, coordinador de gestión social de activos en la Sociedad de Activos de Reestructuración Bancaria, S.A. (SAREB), envió un correo electrónico a la empresa el 3 de julio de 2023, a las 10:48 horas, comunicando su voluntad de renunciar a su puesto con efectos del 18 de julio de 2023.

Ese mismo día, a las 15:09 horas, el trabajador y el representante de la empresa firmaron el documento de baja voluntaria, con la misma fecha de efectos. A las 18:24 horas de ese mismo día, apenas tres horas después de la firma, el trabajador remitió un nuevo correo electrónico retractándose de la baja voluntaria y manifestando que su intención real era solicitar una baja médica.

El 18 de julio de 2023, coincidiendo con la fecha de efectos pactada, la empresa notificó al trabajador, mediante burofax, que tramitaba la extinción voluntaria solicitada y pactada, comunicando su baja a la Seguridad Social. De forma cautelar y subsidiaria, para el caso de que esa primera opción no resultase efectiva, la empresa acordó también su despido disciplinario al amparo del artículo 54.2 a) del Estatuto de los Trabajadores, por faltas de asistencia injustificadas entre el 10 y el 18 de julio de 2023.

La empresa optó, por tanto, por una estrategia de "doble vía": aseguraba la extinción de la relación laboral por baja voluntaria y, subsidiariamente, por despido disciplinario, para cubrir cualquiera de los dos escenarios que pudiera prevalecer ante su eventual judicialización.

2. El recorrido judicial

El Juzgado de lo Social nº28 de Madrid desestimó la demanda de despido, al entender que el trabajador no había cuestionado adecuadamente la eficacia de la baja voluntaria inicialmente solicitada, por lo que concluyó que la relación laboral se había extinguido por mutuo acuerdo.

El TSJ de Madrid, sin embargo, estimó el recurso de suplicación del trabajador mediante sentencia de 19 de diciembre de 2024, revocó el pronunciamiento de instancia y declaró la improcedencia del despido, condenando a la empresa a optar entre la readmisión o el abono de una indemnización de 44.501,98 euros.

La empresa recurrió en casación para la unificación de doctrina, proponiendo como sentencia de contraste la STSJ de la Comunidad Valenciana 468/2023, de 14 de febrero, y alegando infracción de los artículos 49.1.k) y 54 del Estatuto de los Trabajadores, así como del artículo 49.1.d) del Estatuto de los Trabajadores en relación con el artículo 6.4 del Código Civil.

- 🔗 Novedades legislativas
- 🔗 Novedades jurisprudenciales
- 🔗 Otras Sentencias de interés



3. La doctrina aplicada

El Tribunal Supremo parte de la doctrina ya consolidada desde su sentencia de 28 de octubre de 2014 (rcud. 2268/2013), conforme a la cual el trabajador dispone de la facultad de retractarse de una dimisión preavisada mientras la relación laboral continúe vigente, del mismo modo que el empresario puede reconsiderar un despido preavisado. Esa facultad de retractación está sujeta a dos condiciones: (i) que se ejercite antes de la fecha en que la dimisión debía producir su efecto extintivo y (ii) que no cause perjuicio a la empresa o a terceros.

En el caso analizado, el trabajador se retractó exactamente el mismo día en que había presentado la dimisión, esto es, apenas ocho horas después y catorce días antes de la fecha en que la baja debía surtir efecto. En esta situación, el TSJ de Madrid consideró, además, que esa retractación no causó perjuicio alguno a la empresa. Se entendían, pues, acreditadas ambas circunstancias exigidas a la facultad de retractación para que la misma tenga relevancia, de modo que, sobre esa base, calificó como improcedente el despido derivado de la baja en la Seguridad Social, al entender que la dimisión había quedado sin efecto.

4. La cuestión de la doble vía y aspectos procesales

El aspecto más relevante de esta sentencia para la práctica empresarial no reside únicamente en la confirmación de la doctrina sobre retractación, sino en las consecuencias de la estrategia de “doble vía” adoptada por la empresa.

La empresa notificó simultáneamente la tramitación de la baja voluntaria y, de forma cautelar y subsidiaria, un despido disciplinario por las ausencias del trabajador durante el periodo en que este ya se había retractado de su dimisión. Esta fórmula, habitual en la práctica como mecanismo de cobertura frente a la incertidumbre sobre la eficacia de la baja voluntaria, resultó en este caso ineficaz por dos motivos concurrentes.

En primer lugar, el elemento decisivo para la calificación del despido no fue la validez del despido disciplinario cautelar, sino el efecto extintivo (o la ausencia de este) de la baja voluntaria. Al haberse retractado el trabajador dentro de plazo y sin causar perjuicio, la dimisión decayó, y con ella la premi- sa sobre la que se apoyaba toda la actuación empresarial posterior.

En segundo lugar, y con no menor importancia práctica, el Tribunal Supremo destaca que la empresa nunca planteó formalmente el despido disciplinario por ausencias injustificadas como una causa autónoma de extinción ante los tribunales. Ni la demanda ni la contestación introdujeron esa cuestión jurídica; la empresa tampoco recurrió en suplicación la sentencia de instancia ni hizo uso de la posibilidad prevista en el artículo 197.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social de alegar, en su escrito de impugnación del recurso del trabajador, causas de oposición subsidiarias no estimadas en la sentencia recurrida.

Como consecuencia de esa omisión procesal, la cuestión relativa a la procedencia del despido disciplinario por las ausencias injustificadas quedó completamente al margen del procedimiento, sin que ningún tribunal se pronunciara sobre su fondo. El Tribunal Supremo señala expresamente que la sentencia recurrida no estableció ninguna doctrina al respecto que pudiera resultar contradictoria con la sentencia de contraste, lo que fue, precisamente, uno de los motivos por los que se apreció la falta de contradicción exigida por el artículo 219.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social para la admisión del recurso de casación para la unificación de doctrina.

5. Fallo

El Tribunal Supremo desestimó el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por SAREB, por apreciar la inexistencia de contradicción entre las sentencias comparadas, y declaró firme la sentencia del TSJ de Madrid que había calificado el despido como improcedente. Impuso además

-  Novedades legislativas
-  Novedades jurisprudenciales
-  Otras Sentencias de interés



a la empresa recurrente las costas del recurso, en cuantía de 1.500 euros, con pérdida del depósito constituido para recurrir.

6. Relevancia práctica

Esta sentencia ofrece varias lecciones de aplicación para los empleadores en la gestión de bajas voluntarias y de eventuales despidos disciplinarios conexos:

- a) Toda retractación de una dimisión preavisada, comunicada antes de la fecha de efectos y que no cause perjuicio a la empresa, deja sin validez la baja voluntaria inicial. La empresa no puede limitarse a tramitar la baja como si la retractación no se hubiera producido.
- b) La estrategia de “doble vía” no constituye por sí sola una protección eficaz. Si la retractación es temprana y sin perjuicio, en los términos anticipados, la premisa de la baja voluntaria decae, y el despido disciplinario que se articuló como opción subsidiaria no queda por ello automáticamente validado.
- c) Cuando la empresa considera que existen causas disciplinarias autónomas para el despido (tales como ausencias injustificadas tras una retractación), resulta imprescindible plantear y sostener esa causa de forma expresa e independiente ante los tribunales desde el inicio del procedimiento, no bastando con relegarla a una mención cautelar en la comunicación extintiva. La ausencia de una alegación procesal oportuna puede cerrar definitivamente esa vía de defensa, como ocurrió en este caso.
- d) Ante una retractación de dimisión, la recomendación práctica es tratar la relación laboral como plenamente vigente desde ese momento, y valorar de forma separada e independiente si concurren causas disciplinarias reales que justifiquen, por sí mismas y con su propia fundamentación jurídica, un despido procedente.

Cesión ilegal de trabajadores: la clave radica en que la organización de la empresa cedente sea realmente efectiva

Gal·la Collado Barrera | En formación

- › Sentencia nº682/2026 del Tribunal Supremo, Pleno de la Sala de lo Social de 21 de julio de 2026; rec. nº1899/2025.

1. Supuesto de hecho

En la presente sentencia, el Tribunal Supremo (el “TS” o el “Tribunal”) analiza si concurre una situación de cesión ilegal de trabajadores, en los términos del artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores (“ET”), en relación con una auxiliar técnico educativa (la “Trabajadora” o la “Actora”) que prestaba servicios para Aeromélica Canaria, S.L.U. (“Aeromélica” o la “Empresa”), empresa adjudicataria del servicio de atención al alumnado con discapacidad o trastornos graves de conducta escolarizado en centros educativos dependientes de la Comunidad Autónoma.

La Actora interpuso demanda solicitando la declaración de la existencia de cesión ilegal contra Aeromélica y la Consejería de Educación, Universidades, Cultura y Deportes del Gobierno de Canarias (“Consejería de Educación”), así como el reconocimiento de su condición de trabajadora fija discontinua de la Consejería de Educación y la condena solidaria al pago de diferencias salariales cuantificadas en 4.260,99 euros, más el 10% anual por mora.

El Juzgado de lo Social estimó la demanda, declarando la existencia de cesión ilegal de la Trabajadora y la condición de esta de trabajadora indefinida no fija discontinua de la Consejería de Educación, con condena solidaria al pago de las diferencias salariales reclamadas.

Contra dicha sentencia, Aeromélica y la Consejería de Educación interpusieron recurso de suplicación invocando, por parte de Aeromélica, la infracción de

- 🔗 Novedades legislativas
- 🔗 Novedades jurisprudenciales
- 🔗 Otras Sentencias de interés



los artículos 43 ET por aplicación indebida y, en el caso de la Consejería de Educación, infracción de los artículos 42 y 43 ET en relación con los arts. 71, 72, 73, 74, 75 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, así como ciertos artículos del Decreto territorial 104/2010 y la Orden de la Consejería de Educación del Gobierno de Canarias de fecha 13 de diciembre de 2010 y con la jurisprudencia del Tribunal Supremo sobre la cesión ilegal de trabajadores.

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (sede de Las Palmas) estimó ambos recursos, revocando la sentencia de instancia y desestimando la demanda de la Actora, al entender que Aeromélica era una empresa real con infraestructura, organización y actividad propias que ejercía funciones como empleadora; considerando que la relación de la Actora con la tutora del aula (trabajadora de la Consejería de Educación) era de mera colaboración funcional.

Contra dicha resolución, la Trabajadora interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina.

Dicho recurso fue impugnado por Aeromélica y por la Consejería de Educación. Asimismo, el Ministerio Fiscal emitió informe interesando la desestimación del recurso por no concurrir el presupuesto de contradicción.

2. Fundamentación jurídica

La cuestión debatida en el presente procedimiento consiste en determinar si concurre cesión ilegal de una auxiliar técnico educativa que prestaba servicios para Aeromélica, a la cual le fue adjudicada la prestación de servicios de atención al alumnado con discapacidades o trastornos graves de conducta escolarizado en los centros educativos dependientes de la Comunidad Autónoma.

La Trabajadora formalizó su recurso mediante un único motivo de revisión jurídica formulado en base al artículo 207 e) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, denunciando la infracción del artículo 43 ET y de la jurisprudencia del Tribunal Supremo por sostener que no existía una organización empresarial real por parte de Aeromélica ni tampoco una supervisión efectiva del trabajo ni una plena integración de esta en la estructura del centro educativo.

Para resolver la cuestión controvertida, el Tribunal Supremo analiza los siguientes ejes:

2.1. Marco normativo aplicable

El artículo 43 ET reconoce el derecho de las personas trabajadoras a adquirir la condición de fijas en la empresa cedente o en la empresa cesionaria, a su elección, en el caso de que concurra una cesión ilegal de trabajadores, que la norma establece que se da “cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias:

- i) *que el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria;*
- ii) *o que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable;*
- iii) *o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad;*
- iv) *o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario”.*

Asimismo, “los empresarios, cedente y cesionario, que infrinjan lo señalado en los apartados anteriores responderán solidariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos”.

2.2. Definición del Tribunal Supremo

El Tribunal expone que en la cesión ilegal existen tres negocios jurídicos:

- i) Un acuerdo entre los dos empresarios (el real y el formal) para que el empresario formal proporcione al empresario real los trabajadores que serán utilizados.

- ⌕ Novedades legislativas
- ⌕ Novedades jurisprudenciales
- ⌕ Otras Sentencias de interés



- ii) Un contrato de trabajo simulado entre el empresario formal y el trabajador.
- iii) Un contrato efectivo de trabajo entre el trabajador y el empresario real, pero disimulado por el contrato de trabajo formal.

A estos efectos, el Tribunal destaca que la clave para determinar que existe dicha cesión ilegal no es únicamente que la empresa cedente carezca de una organización propia, sino que esa organización haya sido realmente efectiva en el marco de la ejecución de la contrata. En el mismo sentido, en el caso de la facultad disciplinaria, lo relevante es que no se trate de un control formal intrínseco en toda relación laboral.

2.3. Análisis del caso concreto

En relación con la organización y la actividad objeto de enjuiciamiento, se advierte que era la tutora del centro educativo de la Consejería de Educación (la “Tutora”) quien elaboraba los talleres a impartir, si bien la Trabajadora decidía dentro de ese marco qué actividad concreta realizaba, sin recibir ninguna instrucción por parte de la Empresa. Por parte de Aeroméctica, la Trabajadora recibía una escueta definición de las funciones a realizar, siguiendo un texto modelo escasamente ilustrativo del trabajo realizado. Por lo tanto, la dinámica de la clase era dirigida por la Tutora, es decir, la Trabajadora tenía que coordinarse con ella en el desarrollo cotidiano del trabajo, al tiempo que participaba con la Tutora en las conversaciones de evaluación de los alumnos y en las reuniones con los padres.

La Trabajadora realizaba sus tareas desde 2019 en el centro educativo de la Consejería de Educación, sin que Aeroméctica aportara ningún medio material.

Adicionalmente, la Trabajadora tenía los horarios y las vacaciones del centro educativo. Cuando no podía asistir al trabajo, aunque formalmente lo tenía que comunicar a la coordinadora que le había asignado Aeroméctica, quien llevaba un control horario de su actividad, la realidad es que lo comunicaba a la Tutora del aula. En concreto, el Tribunal sostiene que el control horario, en este caso por aplicación móvil, no implica necesariamente un control y dirección de la actividad laboral, puesto que el control de las horas prestadas es un elemento básico para que la empresa cedente pueda facturar correctamente sus servicios a la cesionaria, tratándose de una función contable que no supone por sí misma dirección y control de la actividad laboral.

Asimismo, el contacto entre la Trabajadora y la coordinadora Aeroméctica tenía un contenido breve y de escasa utilidad como elemento de control de la actividad. Es decir, aparte de comunicarse mediante WhatsApp y correo electrónico, la coordinadora se desplazó hasta en cinco ocasiones en el curso 2022/2023 al centro educativo; no obstante, en todas esas visitas se reunió con el director o secretario del centro, sin acudir en ninguna de ellas al puesto de trabajo de la Actora ni hablar con la Tutora del aula. Por este motivo, el Tribunal considera que la coordinadora no ejerció ninguna función directiva sobre la Trabajadora, porque carecía de referencia directa sobre el contenido concreto del trabajo o la calidad del mismo.

3. Conclusión

El Tribunal concluye que existe cesión ilegal de trabajadores porque Aeroméctica no ejerce de manera real y efectiva las funciones inherentes a su condición de empresario respecto de la trabajadora, siendo la Consejería de Educación, a través del personal docente de sus centros educativos, quien dirigía efectivamente ese trabajo, mientras que el papel de Aeroméctica es esencialmente de control formal, el necesario para la gestión de sus obligaciones salariales y de Seguridad Social.

Del mismo modo, tampoco cabe apreciar un verdadero ejercicio del poder de dirección en la escueta definición de funciones comunicada por escrito a la trabajadora, que seguía un texto modelo escasamente ilustrativo del trabajo realmente desempeñado.

-  [Novedades legislativas](#)
-  [Novedades jurisprudenciales](#)
-  [Otras Sentencias de interés](#)



Ello no significa que Aeromélica sea una empresa ficticia o carezca de organización propia, pues el Tribunal establece que la clave radica en que esa organización no se puso en juego, limitándose su actividad al suministro de mano de obra.

Es decir, aunque Aeromélica es una empresa real dotada de estructura y organización, lo determinante es que dicha organización no se trasladaba efectivamente a la ejecución de la contrata, dado que la dirección cotidiana de la actividad de la Trabajadora (qué talleres realizar, cómo actuar con cada alumno, cómo coordinarse con el equipo docente) recaía en la Tutora del centro, no en Aeromélica.

En consecuencia, el Tribunal estima el recurso de casación interpuesto por la Trabajadora, casa y anula la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (sede de Las Palmas) de 13 de febrero de 2025 y resuelve el debate planteado, confirmando así la sentencia de instancia que declaró la existencia de cesión ilegal de trabajadores.

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

- Fija un criterio claro en relación con la organización de la contrata: la clave no está en si la empresa cedente es real o ficticia, ni en si carece de organización, sino en si esa organización se puso o no efectivamente en juego en la ejecución del servicio.
- Precisa la distinción entre control formal (el necesario para gestionar el contrato de trabajo, nóminas y cotizaciones) y control real de la actividad laboral, aclarando que solo este segundo es el que impide calificar la relación como cesión ilegal.
- Establece expresamente que el control horario, ya sea manual o mediante aplicación móvil, no equivale por sí solo a genuino control y dirección de la actividad laboral, al tratarse de una función esencialmente contable.
- Aclara que lo relevante de las visitas de la coordinadora es su contenido y no tanto su frecuencia. Es decir, unas visitas limitadas a contactar con la dirección del centro, sin supervisar el puesto de trabajo ni hablar con la persona que tiene contacto directo con la persona trabajadora, no bastan para acreditar un ejercicio real de dirección.

Esta resolución matiza la doctrina sentada por el Tribunal Supremo en la STS 181/2026, de 24 de febrero de 2026, comentada en nuestra *Newsletter* de marzo-abril de 2026, en la que se descartó la existencia de cesión ilegal entre la Asociación Intermezzo Programaciones Musicales y la Fundación Teatro Real al apreciarse que la empresa cedente mantenía una organización propia y ejercía efectivamente las facultades inherentes a su condición de empleadora, aun cuando la empresa cesionaria asumiera determinadas funciones de coordinación y supervisión técnica vinculadas al resultado de la contrata.

Frente a ello, en la presente sentencia, el Tribunal Supremo concluye que sí concurre cesión ilegal porque, aunque la contratista dispone de estructura y organización propias, estas no se proyectan de forma efectiva en la ejecución de la contrata, siendo la Consejería de Educación quien dirige materialmente la prestación laboral.

Consideradas conjuntamente, ambas resoluciones evidencian que el elemento decisivo no radica en la existencia formal de una organización empresarial o en la mera interacción entre empresa cedente y cesionaria, sino en determinar quién ejerce realmente las facultades de dirección, organización y control de la actividad desarrollada por las personas trabajadoras.

- Novedades legislativas
- Novedades jurisprudenciales
- Otras Sentencias de interés



El permiso convencional por desplazamiento tras la ampliación legal del permiso para cuidado de familiares: inexistencia de acumulación automática

Felipe Sánchez | En formación

- › Sentencia nº629/2026 del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, de 7 Julio 2026, Rec. 163/2025

1. Supuesto de hecho

La sentencia que nos ocupa, resuelta por el Tribunal Supremo (el “TS” o el “Tribunal”), entra a analizar si los trabajadores de Viaqua Gestión Integral de Aguas de Galicia, S.A.U. (la “Empresa”) conservan el derecho a disfrutar de tres días adicionales de permiso por accidente o enfermedad graves de familiares, cónyuge, pareja de hecho o convivientes, cuando se precisa desplazamiento. Previsión que recoge el artículo 35.e) de su Convenio colectivo, pero sobre cuya aplicación se discute tras la reforma del Real Decreto-ley 5/2023 por el que se amplían de dos a cinco días el permiso legal por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, recogido en el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores (“ET”).

En efecto, la regulación convencional se aprobó durante la vigencia de la anterior redacción del artículo 37.3.b) ET, que reconocía dos días de permiso por accidente o enfermedad graves, ampliables a cuatro cuando fuere necesario realizar un desplazamiento.

Tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 5/2023, que modifica el régimen estatutario de ciertos permisos conciliatorios, el Comité Intercentros de Viaqua y la Confederación Sindical Galega (CIG) (conjuntamente, los “Demandantes”) interpusieron demanda de conflicto colectivo frente a la Empresa, solicitando que se declarara el derecho de los trabajadores afectados por el Convenio a disfrutar, además de los cinco días previstos por la nueva redacción del art. 37.3.b) ET, otros tres días adicionales cuando fuere necesario desplazarse 75 kilómetros o más desde el centro de trabajo, conforme a las previsiones convencionales, que no sufrieron modificación alguna tras la entrada en vigor del nuevo régimen legal, pasando la Empresa a reconocer cinco días de permiso, ampliables a 6 cuando se hiciera necesario realizar un desplazamiento en los términos del Convenio.

2. Fundamentación jurídica

La cuestión debatida en el presente procedimiento consiste en determinar si la mejora convencional consistente en la ampliación de tres días por necesidad de desplazamiento debe adicionarse íntegramente a los cinco días reconocidos por el nuevo artículo 37.3.b) ET, lo que supondría un permiso total de hasta ocho días; o si la reforma legal, por el contrario, ha absorbido parcialmente aquella mejora, de modo que los trabajadores tengan derecho a un permiso de cinco días, ampliable en uno cuando sea necesario realizar desplazamientos.

Los demandantes sostenían que el artículo 37.3 ET constituye una norma de derecho necesario relativo y, por tanto, un mínimo legal que la negociación colectiva puede mejorar, pero no empeorar. A su juicio, el convenio reconocía una estructura acumulativa integrada por cinco días legales y tres días adicionales por desplazamiento, sin que la reforma legal pudiera absorber una mejora convencional ya incorporada en el Convenio.

La Empresa, por su parte, defendía que el Convenio no había creado un permiso autónomo de tres días en caso de accidente o enfermedad graves de familiares cuyo cuidado precise desplazamiento, sino que había mejorado la regulación entonces vigente, consistente en un permiso de dos días ampliables hasta cuatro en caso de requerir desplazamiento. Es decir, la Empresa sostiene en el caso enjuiciado que la nueva regulación sustituye el esquema anterior, manteniéndose únicamente la ventaja convencional que excediera del nuevo mínimo legal.

- 🔗 Novedades legislativas
- 🔗 Novedades jurisprudenciales
- 🔗 Otras Sentencias de interés



Los recurrentes formalizaron sus recursos de casación al amparo del artículo 201.e) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (la “**LRJS**”), invocando infracción del artículo 35.e) del Convenio colectivo de Viaqua y de los artículos 3.3 y 37.3.b) ET, en relación con el artículo 37.1 de la Constitución y con la doctrina contenida en la sentencia del Tribunal Supremo de 25 de enero de 2011, recurso n.º 216/2009.

Para resolver el debate, el Tribunal Supremo estructura su razonamiento en torno a las consideraciones que se contemplan en el siguiente apartado.

3. Interpretación judicial del marco normativo aplicable

El Tribunal comienza afirmando que los permisos recogidos en el artículo 37.3 ET integran un régimen de derecho necesario relativo. En consecuencia, el Convenio colectivo puede mejorar la regulación legal, pero nunca restringirla. Este precepto se configura como norma mínima que debe ser respetada por la negociación colectiva.

Sin embargo, la consideración de una norma como mínimo legal no supone la acumulación automática de toda mejora convencional previa sobre toda reforma legislativa posterior. El TS entiende que el alcance de la pervivencia de la cláusula convencional depende de su redacción, su estructura y del contexto normativo en el que fue pactada.

En este sentido, el Tribunal Supremo destaca que el artículo 35.e) del Convenio colectivo de la Empresa no configuraba expresamente un permiso adicional y autónomo, separado del previsto en el ET. La cláusula disponía que los permisos regulados en el artículo 37.3.b) ET quedarían establecidos en tres días, ampliables por otros tres más cuando fuese necesario desplazarse 75 kilómetros desde el centro de trabajo. En opinión del Tribunal, esta redacción constituye un desarrollo y mejora del permiso estatutario vigente con anterioridad a junio de 2023, pues mientras el ET recogía un permiso de dos días, ampliables a cuatro, la norma convencional recogía 3 días, ampliables a 6, es decir, un incremento de hasta dos días de permiso.

No cabe interpretar, por tanto, que el convenio reconociese dos permisos autónomos, sino un único permiso cuya duración variaba en función de la necesidad del desplazamiento. El Real Decreto-ley 5/2023 modificó sustancialmente el artículo 37.3.b) ET. La duración del permiso pasa de dos días, ampliables a cuatro; a ser un permiso de cinco días, sin distinción vinculada a la distancia o el desplazamiento.

Además, la reforma modifica el ámbito subjetivo del permiso, extendiendo como personas susceptibles de dar lugar al hecho causante a figuras como el cónyuge, la pareja de hecho, convivientes, etc.

Así, el Tribunal Supremo consideró que la reforma legal superó el esquema normativo sobre el que se construyó la norma convencional. El nuevo régimen introduce un permiso de cinco días sin realizar ampliación alguna, lo que impide sumar los tres días de desplazamiento sobre los cinco legales, pues lo contrario sería combinar un nuevo estándar legal con un mecanismo convencional diseñado para una regulación anterior.

La Sala concluye, por tanto, que los trabajadores de Viaqua no tienen derecho a disfrutar de los tres días adicionales por desplazamiento del artículo 35.e) del Convenio colectivo de forma acumulativa al permiso de cinco días del 37.3 ET, siendo imposible el disfrute de un permiso de hasta ocho días como pretenden los Demandantes.

El Tribunal considera que el petitum no se ajusta a la función de la cláusula convencional. La situación posterior a la reforma no supone un empeoramiento global de la posición de la plantilla, sino todo lo contrario, pues pasar de dos a cinco días de permiso, que además son laborales, junto con la ampliación del catálogo de sujetos cuya situación puede dar lugar al permiso, representa una configuración más favorable en su conjunto con independencia de la ampliación de días por desplazamiento.

El Tribunal Supremo se apoya en su doctrina previa sobre las mejoras convencionales vinculadas a permisos legales que posteriormente desaparecen

- 🔗 [Novedades legislativas](#)
- 🔗 [Novedades jurisprudenciales](#)
- 🔗 [Otras Sentencias de interés](#)



o experimentan una modificación sustancial. Recuerda que una cláusula convencional construida sobre un contexto legal anterior no pervive de forma automática cuando el contexto legal cambia drásticamente.

En concreto, se cita la Sentencia del Tribunal Supremo 98/2021, de 27 de enero, relativa al antiguo permiso por nacimiento, para destacar que la desaparición o transformación del permiso legal puede condicionar la subsistencia de la mejora convencional que se refería directamente a aquel permiso. Igualmente, la Sentencia del Tribunal Supremo 172/2026, de 18 de febrero, asunto TRAGSATEC, concluyó que la adaptación empresarial a la nueva redacción del artículo 37.3 ET no implicaba una modificación sustancial de condiciones de trabajo cuando el nuevo régimen global resultada mas beneficioso para los trabajadores.

Ambas sentencias permiten al Tribunal razonar que el principio de norma mínima no obliga a mantener los elementos cuantitativos de una regulación convencional anterior prescindiendo de la reforma legislativa que modifica la estructura del permiso. Deben ponderarse tanto el contenido material del permiso como el resultado global y contexto del nuevo régimen.

La sentencia también analiza la perspectiva asistencial del permiso. Siendo la finalidad la atención a familiares o personas convivientes que necesiten ayuda o seguimiento, se reconoce que las necesidades de cuidado no se agotan necesariamente en los días inmediatamente posteriores al hecho causante.

El Real Decreto-ley 5/2023 reforzó el carácter asistencial del permiso al incorporar el permiso europeo para cuidadores y ampliar no solo su duración sino también el ámbito subjetivo del mismo. La nueva regulación se orienta, así, a proporcionar una protección más amplia y flexible de las necesidades de cuidado, sin que ello implique preservar automáticamente cualquier mecanismo de ampliación previsto en convenios anteriores.

Los recurrentes invocaron también la perspectiva de género, al considerar que el reconocimiento de un mayor número de días de permiso favorecería la corresponsabilidad en los cuidados. La Sala recuerda que la perspectiva de género constituye un criterio hermenéutico transversal y una obligación jurídica dirigida a identificar y evitar posibles efectos discriminatorios o estereotipados de las normas.

Sin embargo, el Tribunal Supremo entiende que esta herramienta interpretativa no permite alcanzar una conclusión contraria a la que resulta de la interpretación literal, sistemática y estructural de la regulación legal y convencional. La perspectiva de género puede corregir lagunas, ambigüedades o resultados peyorativos, pero no puede utilizarse para crear judicialmente un permiso de ocho días cuando dicha acumulación no se desprende del convenio ni de la reforma legal

4. Conclusión

Por todo lo anterior, el Tribunal Supremo desestima los recursos de casación interpuestos por el Comité Intercentros de Viaqua, la Confederación Intersindical Galega y la Unión General de Trabajadores, y confirma la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia.

La Sala declara que el artículo 35.e) del Convenio colectivo de Viaqua no reconoce tres días adicionales autónomos que deban sumarse íntegramente a los cinco días del artículo 37.3.b) ET. La reforma operada por el Real Decreto-ley 5/2023 ha sustituido el modelo legal anterior, basado en una duración inferior con ampliación por desplazamiento, por un permiso único de cinco días.

En consecuencia, el personal afectado tiene derecho a cinco días de permiso por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, así como a un día adicional en caso de desplazamiento, alcanzando un total de seis días, que coincide con la duración máxima que ya reconocía el convenio antes de la reforma.

- 🔗 [Novedades legislativas](#)
- 🔗 [Novedades jurisprudenciales](#)
- 🔗 [Otras Sentencias de interés](#)



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

La existencia de un mínimo legal no implica que una mejora convencional anterior deba acumularse automáticamente a una reforma legislativa que modifica sustancialmente la estructura del permiso.

- Cuando la cláusula convencional se refiere directamente a los permisos del artículo 37.3 ET y fue pactada bajo una regulación anterior, su interpretación debe realizarse teniendo en cuenta el nuevo marco legal.
- La reforma del Real Decreto-ley 5/2023 elevó el permiso legal a cinco días y eliminó la diferenciación normativa entre desplazamiento y ausencia de desplazamiento. Por ello, no procede sumar cinco días legales más tres días convencionales, lo que generaría un permiso total de ocho días. La solución compatible con la interpretación del Tribunal es el reconocimiento de cinco días con carácter general y un día adicional por desplazamiento, hasta alcanzar seis días.
- La comparación entre la regulación legal anterior, la cláusula convencional y la nueva norma debe atender al resultado global del permiso. La ampliación de la duración ordinaria, el carácter laborable de los días reconocidos y la extensión del ámbito subjetivo impiden considerar que la plantilla haya sufrido un empeoramiento material.
- La perspectiva de género debe informar la interpretación judicial, pero no puede utilizarse para crear una mejora no prevista en el convenio ni para imponer la acumulación automática de derechos cuando la regulación aplicable ofrece una respuesta clara desde los criterios literal, sistemático y teleológico.
- Desde la perspectiva empresarial, la sentencia proporciona un criterio relevante para revisar cláusulas convencionales anteriores a la reforma de 2023. No obstante, la aplicación de esta doctrina exige examinar el tenor literal de cada convenio, su conexión con la antigua redacción estatutaria y la existencia de una mejora convencional expresamente autónoma y desligada del artículo 37.3 ET. La doctrina no autoriza una absorción indiscriminada de cualquier mejora convencional. La clave reside en determinar si la ventaja pactada constituía una mejora integrada en el régimen legal anterior o si, por el contrario, configuraba un derecho adicional autónomo, expresamente reconocido como tal por el convenio.

La sentencia establece, en definitiva, que la reforma legal de 2023 no puede ser interpretada como una base nueva sobre la que se añadan de manera aluvional y automática todas las ampliaciones previstas en convenios colectivos anteriores. Cuando la regulación convencional mejora un modelo legal previo y se encuentra estructuralmente vinculada a él, la modificación sustancial del régimen estatutario puede determinar que dicha mejora quede parcialmente absorbida por el nuevo mínimo legal, sin que ello vulnere el principio de norma mínima ni el derecho a la negociación colectiva.

Teletrabajo, modificación sustancial y ley 10/2021: por qué el artículo 41 et deja de ser la norma aplicable a la presencialidad pactada

Beatriz Miranda | Abogada

- › Sentencia nº608/2026 del Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Sección cuarta, de 1 julio de 2026, Rec. nº131/2025

1. Introducción y contexto jurídico

La Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, núm. 608/2026, de 1 de julio (rec. 131/2025), resuelve el recurso de casación interpuesto por el Reial Automòbil Club de Catalunya, S.A. (RACC) y Acaservi, S.A. frente a la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 13 de febrero de 2025 (autos de conflicto colectivo núm. 397/2024), que había estimado íntegramente la demanda formulada por la Confederación General del

- 🔗 Novedades legislativas
- 🔗 Novedades jurisprudenciales
- 🔗 Otras Sentencias de interés



Trabajo (CGT), a la que se adhirieron la Unión General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras (CCOO) y la Confederación Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF).

El recurso plantea tres cuestiones: (i) si la sentencia de instancia incurrió en incongruencia *extra petita* al fundar el fallo en el artículo 8.1 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia (LTD), no invocado expresamente en la demanda; (ii) si la acción se hallaba caducada conforme al artículo 138.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS); y (iii) si la reducción del porcentaje de teletrabajo de las personas con discapacidad constituye una modificación sustancial de condiciones de trabajo sujeta al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores (ET) o, por el contrario, queda regida por el régimen específico de la LTD. El Tribunal desestima los dos primeros motivos y estima parcialmente el tercero, revocando la nulidad total decretada en la instancia y sustituyéndola por una nulidad selectiva.

La sentencia resulta especialmente relevante porque fija, con vocación de doctrina general, que el trabajo a distancia se rige por un régimen legal específico, la Ley 10/2021 que opera como *lex specialis* frente al artículo 41 ET, de manera que la modificación del porcentaje de presencialidad pactado queda excluida del ius variandi empresarial regulado con carácter general para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo. El pronunciamiento se apoya expresamente en la doctrina ya sentada por la propia Sala en la STS 476/2026, de 12 de mayo (rec. 31/2025), sobre los acuerdos-tipo de teletrabajo, y complementa esa línea jurisprudencial al abordar ahora el régimen de modificación (y no solo el de implantación) del trabajo a distancia, con un impacto directo sobre la gestión de plantillas con personas con discapacidad y sobre la articulación entre pactos colectivos y acuerdos individuales de teletrabajo.

2. Supuestos de hecho y procedimiento

A. La Política de Teletrabajo del Grupo RACC y su Colectivización en 2023

Desde el 4 de julio de 2022 y hasta el 31 de diciembre de 2024, las empresas del Grupo RACC (integrado por Reial Automòbil Club de Catalunya, S.A. y Acaservi, S.A., entre otras) permitían a las personas trabajadoras con certificado de discapacidad realizar el 100% de su jornada en régimen de teletrabajo, al amparo de una política empresarial de teletrabajo y de los correspondientes acuerdos individuales suscritos con cada trabajador.

En el año 2023, en el marco de un anterior conflicto colectivo (autos núm. 387/2022) seguido ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, las partes alcanzaron un acuerdo de conciliación por el que se modificaba la Política de Teletrabajo aplicable, incorporando determinadas mejoras (entre ellas, la equiparación de los indicadores de productividad entre presencialidad y teletrabajo) y fijando su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024. Ese acuerdo, alcanzado en conciliación judicial, tenía la eficacia atribuida a los convenios colectivos conforme al artículo 156.2 LRJS, de manera que la anterior política unilateral de la empresa quedó sustituida por un acuerdo colectivo en sentido propio.

B. El Anuncio de Reducción al 75% y la Demanda de Conflicto Colectivo

En una reunión celebrada el 17 de octubre de 2024 entre responsables de la empresa y representantes de los trabajadores, la directora de Personas de RACC comunicó que, “en cuanto a las personas con discapacidad lo vamos a mover al 75%, para que tengan contacto con la oficina”, añadiendo que la empresa “sería flexible porque se trata de un colectivo con circunstancias especiales”. El Departamento de Recursos Humanos trasladó el acta de la reunión a los miembros de la representación legal de los trabajadores (RLT), concediéndoles un plazo de quince días para emitir informe. Desde el 1 de enero de 2025, la nueva política de teletrabajo del grupo limitó al 75% de la jornada el porcentaje máximo de teletrabajo para las personas con certificado de discapacidad, sin que constase la firma de nuevos acuerdos individuales con la totalidad de las personas afectadas. De los 27 trabajadores con discapacidad reconocida, al menos 7 solicitaron mantener el 100% de teletrabajo.

- 🔗 Novedades legislativas
- 🔗 Novedades jurisprudenciales
- 🔗 Otras Sentencias de interés



La Confederación General del Trabajo (CGT) interpuso demanda de conflicto colectivo, en la que solicitaba se declarase la nulidad de la modificación, fundando su pretensión en la existencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo llevada a cabo por la empresa sin observar el procedimiento del artículo 41 ET. La demanda, tras requerimiento judicial de concreción, precisó que la modificación consistía en “la modificación, para las personas con discapacidad, de realizar el 100% de su jornada laboral en modo de teletrabajo, reduciéndose a tan solo el 75% de la jornada en esta modalidad”. UGT, CCOO y CSIF se adhirieron a la demanda; CGT desistió de la acción frente a otras sociedades del grupo no directamente implicadas.

3. Fundamentos jurídicos y doctrina establecida

A. La Ausencia de Incongruencia Extra Petita: el Principio *iura Novit Curia*

El primer motivo del recurso, formulado al amparo de la letra c) del artículo 207 LRJS, denunciaba que la Audiencia Nacional había incurrido en incongruencia *extra petita* al fundar su fallo en el artículo 8.1 LTD, cuando la demanda solo había invocado el artículo 41 ET. El Tribunal Supremo rechaza el motivo recordando que la incongruencia *extra petita* exige que el órgano judicial altere el objeto del proceso o conceda algo distinto de lo pedido, lo que no ocurre cuando, manteniendo inalterada la pretensión y los hechos, el juzgador selecciona y aplica las normas jurídicas que estima pertinentes en virtud del principio *iura novit curia*.

La Sala subraya que el artículo 8o LRJS no exige que la demanda contenga una fundamentación jurídica exhaustiva, bastando la enumeración clara de los hechos y una referencia sucinta a los fundamentos jurídicos de la pretensión, tal y como exige el artículo 157.1.c) LRJS para las demandas de conflicto colectivo. Dado que el trabajo a distancia se rige tanto por el régimen general del ET como por el régimen específico de la Ley 10/2021, la aplicación del artículo 8.1 LTD no supuso alterar el objeto del proceso sino, simplemente, seleccionar la norma aplicable a unos mismos hechos y a una misma causa de pedir: la exigencia de consentimiento individual para modificar el acuerdo de teletrabajo.

B. La Desestimación de la Caducidad: la Exigencia de Notificación Escrita y Definitiva

El segundo motivo, subsidiario, alegaba que el plazo de caducidad de veinte días hábiles del artículo 138.1 LRJS debía computarse desde la reunión de 17 de octubre de 2024, por lo que la demanda, presentada el 10 de diciembre de 2024, habría sido extemporánea. El Tribunal reitera su doctrina consolidada conforme a la cual el plazo de caducidad para la impugnación colectiva de modificaciones sustanciales exige una notificación por escrito de la decisión empresarial a la representación legal de los trabajadores, no bastando con que estos hayan tenido conocimiento verbal de la intención de la empresa, aunque quede recogida en un acta de reunión.

La Sala recuerda que la notificación escrita es una garantía de seguridad jurídica ineludible para activar un plazo de caducidad tan breve, sin que una nota interna o una comunicación oral en reunión, por contundente que sea, puedan sustituirla. Además, la comunicación debe ser clara, detallada y definitiva, esto es, debe expresar una decisión final de la empresa que se vaya a aplicar sin necesidad de ulteriores trámites. La Sala se apoya en su doctrina anterior, recogida en la STS 1342/2024, de 11 de diciembre de 2024 (rec. 41/2023), que a su vez sintetiza los criterios de las SSTS 30/2017, de 12 de enero (rec. 26/2016), 806/2019, de 26 de noviembre (rec. 97/2018), 765/2021, de 7 de julio (rec. 80/2020), y 1227/2024, de 30 de octubre (rec. 279/2022).

Aplicando esta doctrina al caso, el Tribunal constata que la reunión de 17 de octubre de 2024 no constituyó una notificación escrita, sino una comunicación oral documentada en acta, y que además abrió un plazo de quince días para que la RLT formulase alegaciones, lo que priva a esa comunicación de carácter definitivo. Al no constar una notificación escrita posterior, el plazo de caducidad no llegó a iniciarse, por lo que la demanda presentada el 10

- 🔗 Novedades legislativas
- 🔗 Novedades jurisprudenciales
- 🔗 Otras Sentencias de interés



de diciembre de 2024 no puede calificarse de extemporánea. El motivo se desestima.

C. El núcleo de la doctrina: la Ley 10/2021 como *lex specialis* frente al artículo 41 ET

El tercer motivo del recurso constituye el núcleo de la sentencia. El Tribunal parte de recordar que, desde la reforma del artículo 41 ET operada por la Ley 11/1994, se distingue entre modificaciones individuales y colectivas, exigiéndose para estas últimas un periodo de consultas cuya omisión determina la nulidad de la medida. Sin embargo, el Real Decreto-ley 3/2012 transformó el criterio delimitador y desde entonces, lo relevante para calificar una modificación como colectiva no es la fuente de la condición de trabajo (contractual individual, pactada colectivamente o derivada de una decisión unilateral de efectos colectivos), sino exclusivamente el número de trabajadores afectados, conforme a los umbrales tomados del artículo 51 ET en materia de despidos colectivos.

Con todo, frente a esa regla general, el Tribunal declara que en materia de teletrabajo rige una *lex specialis*, esto es, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia. Su artículo 8.1 dispone que “la modificación de las condiciones establecidas en el acuerdo de trabajo a distancia, incluido el porcentaje de presencialidad, deberá ser objeto de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, formalizándose por escrito con carácter previo a su aplicación”, sin más intervención de la representación legal de los trabajadores que la de ser informada a posteriori. El artículo 5.1 LTD refuerza esta lectura al proclamar la naturaleza individual, y no colectiva, de la negociación del trabajo a distancia, y al prohibir expresamente que este se imponga “en aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores”.

El Tribunal reproduce y hace suya la doctrina fijada en su propia sentencia 476/2026, de 12 de mayo (rec. 31/2025), conforme a la cual, si bien la Ley 10/2021 refuerza la autonomía individual de la voluntad exigida por la necesaria voluntariedad del trabajo a distancia, ello no es incompatible con que la norma realice “numerosas llamadas e invitaciones” a la negociación colectiva (entre otros, disposición adicional primera y artículos 5.1 y 3, 7, 8.3, 11.1, 12.2, 13, 14, 17.3 y 18.2 LTD). Ahora bien, la Ley 10/2021 no impone que el acuerdo de trabajo a distancia, ni su modificación, deban ser negociados con la representación legal de los trabajadores con carácter previo a su suscripción.

De ello resulta que un pacto colectivo puede suprimir, limitar o condicionar las facultades empresariales en materia de teletrabajo (incluidas la voluntariedad o la reversibilidad), pero nunca podrá reducir las garantías legales mínimas del trabajador ni atribuir a la representación de los trabajadores la facultad dispositiva sobre el contenido del pacto individual, puesto que la Ley reserva siempre a la persona trabajadora la decisión sobre la continuidad o modificación de su acuerdo de teletrabajo. El Tribunal traza un paralelismo expreso con la conversión del contrato a tiempo completo en tiempo parcial (o viceversa) del artículo 12.4.e) ET, en la que ni siquiera la concurrencia de una causa económica, técnica, organizativa o de producción (ETOP) permite al empresario imponer unilateralmente el cambio.

D. La sistematización de escenarios según la naturaleza del pacto colectivo sobre teletrabajo

El Tribunal sistematiza los distintos escenarios posibles cuando existe un acuerdo colectivo sobre teletrabajo: si tiene la eficacia de un convenio estatutario, su inaplicación exige acudir al descuelgue del artículo 82.3 ET; si se trata de un acuerdo colectivo sin esa eficacia, o de una decisión unilateral empresarial de efectos colectivos (como una “política de teletrabajo”), su modificación exige acreditar causas ETOP y tramitar el periodo de consultas del artículo 41 ET. Pero cuando no existe pacto colectivo ni decisión unilateral de alcance colectivo vigente que limite las facultades empresariales, rige en exclusiva el régimen de la Ley 10/2021, que residencia siempre la negociación de la modificación en el ámbito individual, con independencia del número de trabajadores afectados.

- 🔗 Novedades legislativas
- 🔗 Novedades jurisprudenciales
- 🔗 Otras Sentencias de interés



La conclusión doctrinal es contundente: la Ley 10/2021, para la concreta materia del teletrabajo, ha retornado al concepto de modificación individual frente a colectiva anterior al Real Decreto-ley 3/2012, residenciando la diferencia en la fuente de la condición de trabajo modificada (acuerdo individual o pacto colectivo) y no en el número de trabajadores afectados.

4. Análisis crítico y conclusiones

Una vez examinados los fundamentos jurídicos de la sentencia, procede valorar críticamente su aportación doctrinal y sus implicaciones prácticas para la gestión empresarial del teletrabajo, la negociación colectiva y la defensa procesal de este tipo de conflictos.

A. Una recuperación selectiva del criterio anterior a 2012 que genera cierta tensión sistemática

La sentencia resulta valiosa porque despeja una incertidumbre práctica de primer orden, esto es, si la reducción del porcentaje de teletrabajo de un colectivo podía tramitarse, como pretendía la empresa, al margen del artículo 41 ET por la mera expiración de un pacto colectivo. La respuesta del Tribunal, sin embargo, no está exenta de tensión sistemática. Desde el Real Decreto-ley 3/2012, el criterio general para el conjunto de las condiciones de trabajo prescinde de la fuente de la condición y atiende únicamente al número de afectados; el Tribunal reintroduce ahora, para el teletrabajo, el criterio de la naturaleza individual o colectiva de la condición que existía antes de esa reforma. El resultado es un doble régimen dentro del mismo artículo 41 ET: unas condiciones de trabajo se rigen por el criterio numérico y otras, el teletrabajo, y antes ya la conversión de jornada del artículo 12.4.e) ET, por el criterio de la fuente. Esta dualidad, aunque justificada por la voluntariedad legalmente exigida del trabajo a distancia, obliga en la práctica a un ejercicio de calificación previa cada vez que se aborde una modificación de condiciones de trabajo, respondiendo a la cuestión de si estamos ante una materia con *lex specialis* propia, o ante el régimen general del artículo 41 ET.

B. El riesgo de la nulidad selectiva en la práctica: gestión individualizada de plantillas heterogéneas

La técnica de la nulidad selectiva, aunque coherente con el principio de conservación de los actos jurídicos y con la naturaleza individual de la materia, traslada a la empresa (y, en su caso, al órgano de ejecución de sentencia) una carga de gestión considerable: identificar, trabajador por trabajador, quién prestó su consentimiento a la reducción y quién no, con la consecuencia de mantener durante un periodo transitorio dos regímenes de presencialidad distintos dentro del mismo colectivo de personas con discapacidad. Esta dualidad puede generar fricciones organizativas evidentes, coordinación de equipos, gestión de espacios de oficina, igualdad de trato entre compañeros en idéntica situación objetiva que la sentencia no aborda, por no ser objeto del recurso, pero que constituyen el verdadero desafío de la ejecución práctica del fallo.

C. Coherencia con la doctrina previa de la Sala: la línea iniciada en la STS 476/2026

La sentencia se inserta con naturalidad en la línea abierta por la STS 476/2026, de 12 de mayo (rec. 31/2025), que ya había declarado que la Ley 10/2021 no impone la negociación colectiva previa de los acuerdos-tipo de teletrabajo, residenciando su celebración en el ámbito individual, sin perjuicio de las llamadas de la Ley a la negociación colectiva. La sentencia ahora comentada completa esa doctrina extendiéndola a la fase de modificación del acuerdo, con lo que ambas resoluciones dibujan un mismo eje conceptual: la negociación individual es el cauce ordinario y necesario tanto para la suscripción como para la modificación del acuerdo de trabajo a distancia, sin que la intervención de la representación legal de los trabajadores pueda sustituir ese consentimiento individual, aunque sí complementarlo mediante mejoras pactadas colectivamente.

Resulta también significativo que la propia Sala, aun sin necesidad de pronunciarse sobre ello para resolver el caso, apunte que el criterio de los

- 🔗 Novedades legislativas
- 🔗 Novedades jurisprudenciales
- 🔗 Otras Sentencias de interés



umbrales numéricos del artículo 41 ET “probablemente haya de releerse” a la luz de la Directiva 2002/14/CE y de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 4 de junio de 2026 (asunto C-907/24). Esta advertencia, formulada de forma incidental, anticipa que el propio criterio general del artículo 41 ET no solo el régimen especial del teletrabajo, podría ser objeto de revisión futura, lo que aconseja a los operadores jurídicos seguir de cerca la evolución de esta línea jurisprudencial antes de asentar definitivamente sus protocolos internos de modificación de condiciones de trabajo.

D. La caducidad como garantía formal: una doctrina exigente pero predecible

La doctrina sobre el *dies a quo* del plazo de caducidad merece una valoración positiva desde la perspectiva de la seguridad jurídica de los representantes de los trabajadores, aunque impone a la empresa una disciplina formal exigente. Si la compañía pretende beneficiarse de un plazo de caducidad tan breve como el de veinte días hábiles, debe asumir la carga de documentar por escrito, de forma clara y definitiva, la decisión que adopta. La estrategia de anunciar cambios en reuniones informativas, dejando un periodo de alegaciones abierto sin cerrar formalmente el proceso, no solo resulta más prudente desde la perspectiva del diálogo social, sino que, a la vista de esta sentencia, tampoco sirve a la empresa para adelantar el inicio del cómputo de la caducidad en su favor.

E. Criterios operativos para la práctica

De la sentencia comentada cabe extraer los siguientes criterios operativos para la gestión de acuerdos de teletrabajo y la defensa procesal de este tipo de conflictos:

- 1) **Modificación siempre individual y escrita:** el porcentaje de presencialidad pactado en un acuerdo de trabajo a distancia forma parte de su contenido mínimo y solo puede modificarse mediante nuevo acuerdo individual formalizado por escrito con carácter previo a su aplicación; la mera información a la representación legal de los trabajadores no sustituye ese consentimiento.
- 2) **Inoperancia de las causas ETOP y de la vía colectiva:** ni la acreditación de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, ni la tramitación de un periodo de consultas con la representación legal de los trabajadores, habilitan a la empresa para imponer una reducción del porcentaje de teletrabajo pactado individualmente.
- 3) **La extinción del marco colectivo no arrastra los acuerdos individuales:** el vencimiento o la falta de ultraactividad de un pacto colectivo sobre teletrabajo no conlleva la extinción automática de los acuerdos individuales suscritos a su amparo; estos mantienen su vigencia hasta que sean modificados conforme al artículo 8.1 LTD.
- 4) **Distintuir reversibilidad de modificación:** la reversibilidad del artículo 5.3 LTD opera únicamente cuando el acuerdo de teletrabajo se alcanzó desde una modalidad presencial y conlleva dejar sin efecto por completo el acuerdo; no ampara reducciones parciales del porcentaje de presencialidad, que se rigen por el régimen de modificación del artículo 8.1 LTD.
- 5) **Trazabilidad del consentimiento individual:** ante una eventual modificación de las condiciones de teletrabajo, la empresa debe documentar de forma individualizada quién presta su consentimiento y quién no, puesto que de ello dependerá el alcance subjetivo de una eventual declaración de nulidad en sede de conflicto colectivo, que solo alcanzará a quienes no hayan consentido.
- 6) **Disciplina formal en las comunicaciones a la RLT:** cualquier comunicación empresarial sobre cambios en materia de condiciones de trabajo que pretenda activar plazos de caducidad debe ser escrita, clara, detallada y definitiva; una comunicación verbal en reunión, aunque conste en acta, o una comunicación que abra un plazo de alegaciones, no cumple ese estándar.

-  Novedades legislativas
-  Novedades jurisprudenciales
-  Otras Sentencias de interés



F. Reflexión Final

La STS 608/2026 construye un modelo equilibrado que concilia la protección de la voluntariedad individual en el trabajo a distancia con la seguridad jurídica que exige la gestión empresarial de plantillas numerosas. El Tribunal rechaza tanto la tesis de la Audiencia Nacional, que había sometido la modificación del porcentaje de presencialidad al régimen general y colectivo del artículo 41 ET, como la pretensión empresarial de considerar la reducción una simple manifestación de la reversibilidad del artículo 5.3 LTD amparada en el decaimiento de un pacto colectivo.

El criterio determinante que fija la sentencia es la fuente de la condición modificada: si el porcentaje de teletrabajo procede de un acuerdo individual, su modificación exige siempre un nuevo acuerdo individual por escrito, con independencia de que exista o no un marco colectivo vigente y con independencia del número de personas afectadas. Esta regla, de apariencia sencilla, obliga a las empresas que gestionan políticas de teletrabajo extendidas a extremar el rigor documental en cada modificación individual, y a los operadores jurídicos a distinguir con precisión, en cada conflicto futuro sobre condiciones de trabajo, si la materia en juego cuenta con una *lex specialis* propia, como ocurre con el teletrabajo y ya ocurría con la conversión de jornada del artículo 12.4.e) ET que desplaza al régimen general del artículo 41 ET.

-  Novedades legislativas
-  Novedades jurisprudenciales
-  Otras Sentencias de interés



Otras sentencias de interés

OTRAS SENTENCIAS DE INTERÉS

Erte covid: los días de prestación no se consideran consumidos tras un despido posterior

› STS, 9 de septiembre de 2026 - ROJ: STS 3717/2026

Supuesto de hecho. Una trabajadora incluida en sucesivos ERTE por COVID-19 fue despedida por causas objetivas en julio de 2022. El SEPE reanudó su prestación por desempleo, pero descontó 313 días percibidos durante aquellos ERTE. El Juzgado y el TSJ reconocieron su derecho a cobrarla sin ese consumo.

Fundamentación jurídica. El art. 8.7 del RDL 30/2020 impide computar como consumidas las prestaciones percibidas durante ERTE COVID cuando se accede a un nuevo derecho por un despido ETOP anterior al 1 de enero de 2023, aunque esos períodos tampoco generen una prestación de mayor duración.

Fallo. Desestima el RCUD del SEPE, confirma la sentencia del TSJ de Castilla y León y no impone costas.

Teletrabajo y discapacidad: es válida la nueva política adoptada tras expirar el acuerdo anterior

› STS, 9 de septiembre de 2026 - ROJ: STS 3723/2026

Supuesto de hecho. Un sindicato impugnó la reducción, desde enero de 2025, del teletrabajo de las personas con discapacidad del 100 % al 75 %. El acuerdo conciliatorio que había regulado la política anterior estaba vigente solo hasta el 31 de diciembre de 2024. La Audiencia Nacional desestimó la demanda.

Fundamentación jurídica. La sentencia de instancia estaba suficientemente motivada y no incurrió en incongruencia: la política anterior había expirado, por lo que la nueva regulación no modificaba un régimen vigente. Tampoco procedía revisar los hechos al no haberse solicitado correctamente por el cauce procesal oportuno.

Fallo. Desestima el recurso de casación del sindicato, confirma la sentencia de la Audiencia Nacional y no impone costas.

Evaluación profesional voluntaria: su implantación unilateral no vulnera la libertad sindical

› STS, 9 de septiembre de 2026 - ROJ: STS 3719/2026

Supuesto de hecho. Un sindicato pidió la nulidad del sistema EVRT implantado unilateralmente por una compañía aérea para 494 gestores y técnicos, así como una indemnización por lesión de la libertad sindical. La empresa lo presentó como voluntario, complementario y sin efectos sobre la progresión profesional. La Audiencia Nacional desestimó la demanda.

Fundamentación jurídica. El EVRT no sustituía la evaluación prevista en convenio, no alteraba condiciones de trabajo ni condicionaba sanciones o ascensos. Su carácter voluntario lo situaba dentro del poder de dirección del art. 20.3 ET. Además, las reuniones mantenidas con la representación laboral descartaban la vulneración del derecho de información.

Fallo. Desestima el recurso de casación del sindicato, confirma la sentencia de la Audiencia Nacional y no impone costas.

Adaptación de jornada: la falta de negociación obliga a aceptar una propuesta razonable

› STS, 9 de septiembre de 2026 - ROJ: STS 3722/2026

Supuesto de hecho. Un jefe de área solicitó una jornada continuada de 7:00 a 15:00 para cuidar de su hijo menor de doce años, dado que la madre trabajaba a turnos. La empresa rechazó la petición sin abrir la negociación del art. 34.8 ET. El TSJ de Asturias reconoció la adaptación y 7.501 euros por daños morales.

- 🔗 Novedades legislativas
- 🔗 Novedades jurisprudenciales
- 🔗 Otras Sentencias de interés



Otras sentencias de interés

Fundamentación jurídica. La negociación previa es un trámite imperativo. Si la empresa lo omite, debe acogerse judicialmente la medida solicitada, salvo que sea manifiestamente irrazonable o desproporcionada, circunstancia que no concurría en este caso.

Fallo. Desestima el RCU de la empresa, confirma la sentencia del TSJ de Asturias, acuerda la pérdida de depósitos y consignaciones y no impone costas.

Despido disciplinario: el tsj no puede alterar los hechos probados mediante una nueva valoración testifical

› STS, 9 de septiembre de 2026 - ROJ: STS 3713/2026

Supuesto de hecho. Una asesora reasignó depósitos de seguros no contratados a otras ventas como bonificación, siguiendo instrucciones empresariales y sin causar perjuicio económico. El Juzgado declaró improcedente su despido disciplinario, pero el TSJ de la Comunidad Valenciana lo consideró procedente tras valorar de nuevo la prueba testifical sin modificar formalmente los hechos probados.

Fundamentación jurídica. La Sala de suplicación debe respetar los hechos probados salvo revisión válida por el art. 193.b) LRJS. No puede introducir de oficio hechos distintos ni efectuar una valoración discrepante de la prueba testifical, especialmente después de rechazar la revisión fáctica solicitada.

Fallo. Estima el RCU, anula la sentencia del TSJ de la Comunidad Valenciana y devuelve las actuaciones para que se dicte otra resolución respetando los hechos probados de instancia. Sin costas.

Sucesión de empresa y jornada de verano: procedimiento ordinario frente a modificación sustancial

› STS, 21 de julio de 2026 - ROJ: STS 3488/2026

Supuesto de hecho. Un trabajador subrogado en 2019 mantuvo inicialmente la jornada intensiva de verano de la empresa de origen. Tras aprobarse el convenio de la sucesora, que no contemplaba esa condición, la empresa la eliminó. El Juzgado y el TSJ de Cataluña consideraron injustificada la modificación.

Fundamentación jurídica. La pretensión no se fundaba propiamente en una decisión empresarial del art. 41 ET, sino en la conservación de un derecho convencional tras una sucesión de empresa y en el alcance del art. 44.4 ET. Por ello, el cauce especial de modificación sustancial del art. 138 LRJS no era adecuado; la controversia debía tramitarse por el procedimiento ordinario, con pleno acceso a recurso.

Fallo. Estima el recurso, casa la sentencia del TSJ de Cataluña y devuelve las actuaciones para que el asunto se resuelva íntegramente como procedimiento ordinario. No impone costas y devuelve el depósito.

Despido disciplinario: extracción masiva de información confidencial y falta de contradicción

› STS, 15 de julio de 2026 - ROJ: STS 3493/2026

Supuesto de hecho. Un gerente de una empresa de distribución copió, en los días previos a su cese funcional, 19.516 documentos confidenciales y datos personales en memorias externas, pese a estar prohibido. Fue despedido disciplinariamente y tanto el Juzgado como el TSJ de Andalucía declararon procedente el despido.

Fundamentación jurídica. En materia de despido disciplinario la contradicción exige una identidad fáctica especialmente estricta. En la sentencia recurrida se acreditó una extracción masiva de información de valor competitivo a dispositivos ajenos, mientras que en la de contraste la copia se realizó para uso laboral y sin finalidad privada probada. Esa diferencia impedía revisar la aplicación de la teoría gradualista y del art. 54.2.d ET.

Fallo. Desestima el RCU del trabajador y confirma la procedencia del despido declarada por el TSJ de Andalucía. No impone costas.

- 🔗 Novedades legislativas
- 🔗 Novedades jurisprudenciales
- 🔗 Otras Sentencias de interés



Otras sentencias de interés

Movilidad funcional en supermercados: límites a la limpieza de aseos y zonas comunes

› STS, 09 de julio de 2026 - ROJ: STS 3489/2026

Supuesto de hecho. Un sindicato impugnó que el personal de una cadena de supermercados —encargados, dependientes, cajeros y reponedores— tuviera que limpiar baños, vestuarios y zonas comunes sin instrucciones claras, equipamiento específico, evaluación de riesgos ni retribución adicional. El TSJ de Galicia consideró estas tareas movilidad funcional horizontal del Grupo III del convenio.

Fundamentación jurídica. El convenio no incluye el puesto de limpiador ni esas tareas dentro del Grupo III. Para quienes realizan trabajos con iniciativa, especialización y conocimiento técnico, la limpieza de aseos y zonas comunes es ajena a su oficio y no cabe imponerla mediante movilidad horizontal. Para el personal sujeto a instrucciones concretas, el convenio puede ampararla si existen pautas precisas y un método adecuado. No se aprecia lesión de la dignidad ni discriminación por sexo.

Fallo. Estima parcialmente el recurso, anula en parte la sentencia del TSJ de Galicia y reconoce al personal del Grupo III que realiza trabajos especializados el derecho a no limpiar baños y zonas comunes. No impone costas.

Revisión de sentencia firme: condena penal posterior por acoso laboral como documento no recobrado

› STS, 09 de julio de 2026 - ROJ: STS 3494/2026

Supuesto de hecho. Una agente estuvo en incapacidad temporal por ansiedad y después fue declarada en incapacidad permanente absoluta por trastorno bipolar. La jurisdicción social rechazó que la contingencia fuera profesional. Posteriormente, su superior fue condenado penalmente por acoso laboral y se declaró probado que la incapacidad derivaba de ese acoso; la trabajadora pidió revisar la sentencia social firme.

Fundamentación jurídica. La revisión es excepcional y solo procede por causas tasadas. La sentencia penal posterior era condenatoria, no absolutoria, y fue producida después de la resolución social; por ello no encajaba ni en el art. 510.1.1.^º LEC ni en el art. 86.3 LRJS y no podía considerarse documento recobrado retenido por fuerza mayor o por la parte favorecida.

Fallo. Desestima la demanda de revisión de la sentencia social firme. No impone costas y declara que no cabe recurso.

Revisión de sentencia firme: documentos no decisivos y falta de agotamiento de recursos

› STS, 08 de julio de 2026 - ROJ: STS 3282/2026

Supuesto de hecho. Un trabajador se negó a incorporarse al turno de noche asignado tras la supresión de su turno y fue dado de baja por dimisión. El TSJ de Galicia declaró el despido improcedente. Después pidió revisar esa sentencia con correos y comunicaciones que, a su juicio, probaban una maniobra para excluirlo de un ERTE y justificaban la nulidad.

Fundamentación jurídica. La revisión se desestima porque no se agotaron el RCUD ni el incidente de nulidad, la demanda fue extemporánea y los documentos obraban en poder del trabajador desde 2022. Además, la nulidad excedía lo pedido en suplicación y la documentación no era decisiva, pues exigía una nueva valoración probatoria incompatible con este remedio excepcional.

Fallo. Desestima la demanda de revisión y mantiene firme la sentencia que declaró el despido improcedente. No impone costas y declara que no cabe recurso.

Registro retributivo: acceso a valores medios y no a salarios individualizados

› STS, 01 de julio de 2026 - ROJ: STS 3270/2026

Supuesto de hecho. Un sindicato reclamó a una mutua información salarial individualizada de toda la plantilla y la negociación de complementos ajenos al convenio. La Audiencia Nacional desestimó la demanda.

- 🔗 Novedades legislativas
- 🔗 Novedades jurisprudenciales
- 🔗 Otras Sentencias de interés



Otras sentencias de interés

Fundamentación jurídica. El art. 28.2 ET y el RD 902/2020 obligan a facilitar valores medios desagregados por sexo y grupo profesional, no salarios individuales. La Directiva 2023/970 mantiene ese enfoque. La pretensión sobre nuevos complementos era genérica y no identificaba medidas concretas implantadas unilateralmente.

Fallo. Desestima el recurso del sindicato y la adhesión, y confirma la sentencia de la Audiencia Nacional. No impone costas.

Interinidad superior a tres años: pandemia sin efecto justificativo y abuso temporal

› STS, 09 de julio de 2026 - ROJ: STS 3272/2026

Supuesto de hecho. Una ayudante de cocina ocupaba una vacante desde diciembre de 2018. El TSJ de Galicia negó el abuso porque el exceso sobre tres años era breve y la pandemia justificaba la demora.

Fundamentación jurídica. La pandemia no excusaba la falta de actuación porque el proceso de cobertura no se había iniciado antes. Sin selección para plaza fija no cabe fijeza, pero sí declaración de abuso y derecho a indemnización.

Fallo. Estima parcialmente el RCUD, declara la contratación abusiva, deja a salvo la indemnización y remite testimonio a la Inspección. No impone costas.

Estabilización y cambio de centro: conversión modificativa sin indemnización por cese

› STS, 14 de julio de 2026 - ROJ: STS 3263/2026

Supuesto de hecho. Una trabajadora social interina desde 2008 obtuvo plaza fija de la misma categoría en otro centro. La Administración convirtió su contrato y el TSJ de Castilla y León reconoció una indemnización de 33.841,24 euros por novación extintiva.

Fundamentación jurídica. Aunque hubo abuso por casi quince años de interinidad, el paso a fija conservó categoría, retribución y jornada; el cambio de centro fue una consecuencia del proceso selectivo. No existió extinción, sino modificación, por lo que no procede indemnización por cese. Subsiste la posible compensación por abuso.

Fallo. Estima el RCUD, anula la sentencia del TSJ y confirma la desestimación de la demanda, sin perjuicio de reclamar indemnización por abuso. No impone costas.

Retribución variable: nulidad de actuaciones y falta de gravamen para la empresa recurrente

› STS, 16 de junio de 2026 - ROJ: STS 3079/2026

Supuesto de hecho. Un sindicato reclamó a tres empresas de un grupo de automoción el bonus de 2023. La Audiencia Nacional apreció defecto en el suplico, anuló las actuaciones y ordenó subsanar la demanda. La empresa recurrió.

Fundamentación jurídica. La empresa carecía de gravamen porque se había estimado la excepción procesal que ella misma planteó. La nulidad dejó sin efecto las restantes consideraciones fácticas y jurídicas y obligaba a reconstruir el procedimiento, por lo que los motivos de casación carecían de objeto.

Fallo. Desestima el recurso, confirma la nulidad y retroacción de actuaciones, no impone costas y declara la pérdida del depósito.

Falsa cooperativa cárnica: relación laboral directa con la empresa cliente

› STS, 24 de junio de 2026 - ROJ: STS 2962/2026

Supuesto de hecho. La TGSS promovió procedimiento de oficio para determinar si socios de una cooperativa cárnica, dados de alta en el RETA, eran en realidad trabajadores de la empresa cliente donde prestaban servicios. El Juzgado reconoció la relación laboral, pero el TSJ de Galicia absolvió a ambas empresas.

- Novedades legislativas
- Novedades jurisprudenciales
- Otras Sentencias de interés



Otras sentencias de interés

Fundamentación jurídica. La cooperativa carecía de estructura productiva, maquinaria y dirección propias; se limitaba a tareas administrativas. Los socios utilizaban los medios, horarios y ritmos de la principal, cuyos mandos impartían las órdenes. La cooperativa actuaba formalmente como mera intermediaria de mano de obra en fraude de ley y la cliente era la verdadera empleadora.

Fallo. Estima los ocho RCUD, anula la sentencia del TSJ y confirma la naturaleza laboral de la relación con la empresa cliente. Impone 800 euros de costas a cada empresa en suplicación y ninguna en casación.

-  [Novedades legislativas](#)
-  [Novedades jurisprudenciales](#)
-  [Otras Sentencias de interés](#)



Coordinadora de la Newsletter



Yolanda Valdeolivas | Of Counsel de Laboral

yvaldeolivas@perezllorca.com

T. +34 91 389 01 80

DESCARGA | App Pérez-Llorca

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.



Septiembre 2026

Laboral, compensación y beneficios

Pérez-Llorca

Pérez-Llorca

Abu Dhabi

—

Barcelona

—

Bogotá

—

Brussels

—

Lima

—

Lisbon

—

London

—

Madrid

—

Medellín

—

Mexico City

—

Monterrey

—

New York

—

Singapore

—

perezllorca.com

