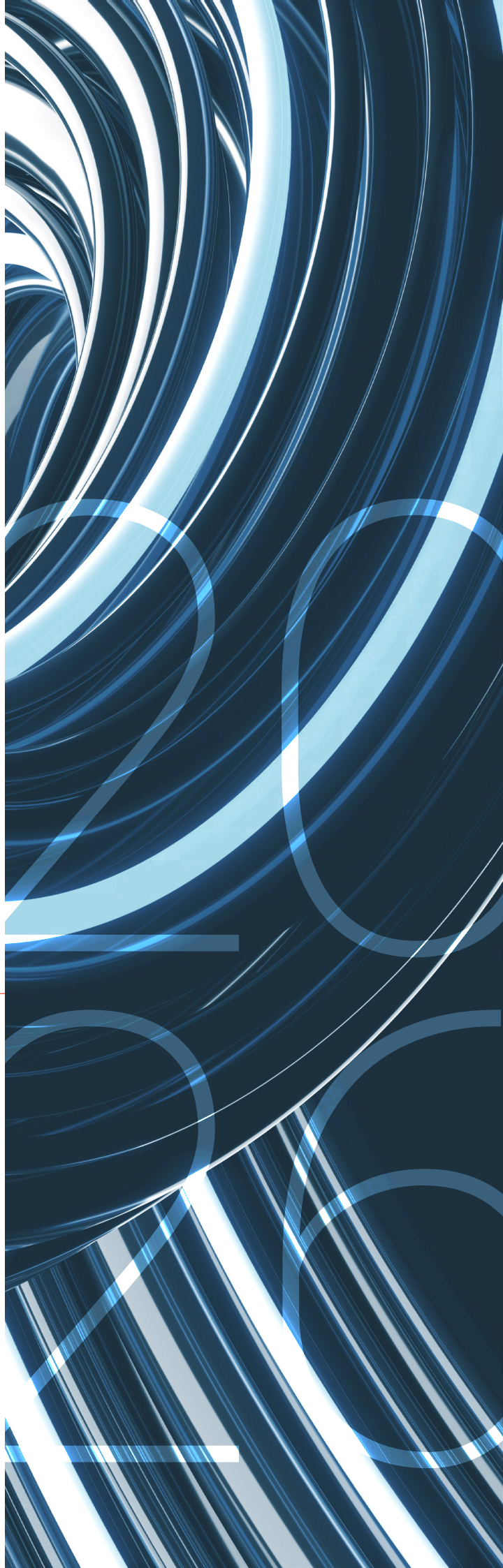
Pérez-Llorca

Newsletter
Laboral, compensación y beneficios

OCTUBRE 2026



- Novedades legislativas
- Novedades jurisprudenciales
- Otras Sentencias de interés

Índice

NOVEDADES LEGISLATIVAS

Seguridad Social. Coordinación de los sistemas de seguridad social. /4

Prevención de riesgos laborales. Exposición a agentes cancerígenos, mutágenos o reprotóxicos. /4

Discapacidad y dependencia. Inclusión laboral y accesibilidad universal. /4

Seguridad Social. Mejora de la acción protectora. /4

Asistencia jurídica gratuita. Modificación reglamentaria. /4

Prevención de riesgos laborales. Agentes químicos, cancerígenos, mutágenos y reprotóxicos. /4

Prevención de riesgos laborales. Exposición al amianto. Nueva regulación. /4

Seguridad Social. Jubilación anticipada por actividades penosas. Perspectiva de género y edad. /5

Elecciones generales. Permisos laborales para el ejercicio del derecho al voto. /5

NOVEDADES JURISPRUDENCIALES

El concepto de "nuevo convenio colectivo" en la sucesión de empresa: por qué la firma anterior a la subrogación impide el desplazamiento del convenio de origen aunque la publicación sea posterior /6

Inadecuación de procedimiento en un supuesto de modificación sustancial de las condiciones de trabajo: criterio para deslindar la modalidad procesal especial del procedimiento ordinario /12

El derecho de opción del trabajador designado como responsable del servicio de prevención en caso de despido improcedente /16

Libertad sindical y planes de igualdad. El derecho del comité a designar libremente a su vocal frente al veto empresarial no acreditado /19

Novedades legislativas

Novedades jurisprudenciales

Otras Sentencias de interés

OTRAS SENTENCIAS DE INTERÉS

Teletrabajo por conciliación: falta de contradicción sobre la indemnización por daños morales. /23

Promoción interna: residencia laboral actual como lugar de prestación efectiva de servicios. /23

Retribución vacacional: inclusión del plus de nocturnidad percibido habitualmente. /23

ERTE injustificado: falta de acreditación de las causas económicas y productivas. /24

Transporte de viajeros: convenio aplicable según el inicio y fin efectivos de la jornada. /24

Revisión salarial vinculada al PIB: improcedencia del ajuste por correcciones posteriores del INE. /24

Cesta de Navidad: condición más beneficiosa por su entrega durante casi treinta años. /24

Conflicto colectivo: insuficiente implantación sindical para reclamar información sobre incentivos. /25

Incapacidad temporal y complementos: improcedencia del descuento adicional por absentismo. /25

Despido colectivo de hecho: cómputo de extinciones vinculadas a una reestructuración. /25

Descanso semanal y festivos: límite de catorce días para compensar solapamientos. /26

Complemento de brecha de género: falta de contradicción sobre la indemnización por denegación. /26

Despido y violencia de género: indicios suficientes de discriminación y nulidad. /26

Ayuda a domicilio: porcentaje de jornada partida sobre el personal a tiempo completo. /27

Teletrabajo: nuevos acuerdos individuales para reducir el porcentaje de trabajo a distancia. /27

Comunicación laboral digital: acceso alternativo sin correo ni teléfono personales. /27

Grupo de empresas: dirección común y tesorería centralizada sin responsabilidad laboral solidaria. /28

Reestructuración salarial: validez del ajuste negociado del salario base personal. /28

Vacaciones de maquinistas: prevalencia del régimen convencional específico sobre la adición de festivos. /28

Novedades legislativas

Novedades jurisprudenciales

Otras Sentencias de interés

Novedades
jurisprudenciales

Convenio autonómico de química: ausencia de obligación de abrir una nueva unidad negociadora. /28

Permiso por cuidados: cinco días por hecho causante y continuidad tras el alta hospitalaria. /29

Despido objetivo: proporcionalidad de la extinción por duplicidades y reorganización comercial. /29

Escuelas infantiles: redistribución del tiempo de programación sin modificación sustancial. /29

Reparto a domicilio: organización propia de la contratista y ausencia de cesión ilegal. /30

Exposición a humos diésel en ITV: medidas preventivas aunque no se superen los valores límite. /30

Tripulantes de cabina: pacto expreso para prorratear las pagas extraordinarias. /30

Transportista con vehículo propio: laboralidad del servicio desarrollado principalmente en recinto cerrado. /31

Despido por falsedad documental: retroacción por condena penal firme incorporada en casación. /31

Sucesión en concurso: responsabilidad solidaria de la adquirente por el recargo de prestaciones. /31

Vacaciones: nulidad de la distribución semestral impuesta al margen del convenio. /32

Premio de fidelidad: devengo proporcional durante la suspensión pactada del contrato. /32

Premio por servicios prestados: cómputo de la antigüedad anterior a la absorción empresarial. /32

Teletrabajo: motivación suficiente sobre una nueva política tras expirar el acuerdo anterior. /33

Evaluación voluntaria complementaria: inexistencia de lesión de la negociación colectiva y la información sindical. /33

Adaptación de jornada: consecuencias de omitir la negociación obligatoria por conciliación. /33

Novedades legislativas
Novedades jurisprudenciales
Otras Sentencias de interés

NOVEDADES LEGISLATIVAS:

Seguridad Social. Coordinación de los sistemas de seguridad social.

Reglamento (UE) 2026/2359 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de octubre de 2026, por el que se modifican el Reglamento (CE) n.º 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, y el Reglamento (CE) n.º 987/2009, por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) n.º 883/2004. La norma actualiza el marco europeo de coordinación de los sistemas de seguridad social, con incidencia en las reglas aplicables a las situaciones transfronterizas y en los procedimientos de coordinación entre los Estados miembros.

Prevención de riesgos laborales. Exposición a agentes cancerígenos, mutágenos o reprotóxicos.

Directiva (UE) 2026/2450 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de octubre de 2026, por la que se modifica la Directiva 2004/37/CE, relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición durante el trabajo a agentes carcinógenos, mutágenos o reprotóxicos. La Directiva actualiza los valores límite de exposición profesional y refuerza las medidas preventivas en relación con determinados agentes peligrosos en el lugar de trabajo.

Discapacidad y dependencia. Inclusión laboral y accesibilidad universal.

Ley 4/2026, de 1 de octubre, por la que se modifican el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, y la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, para la extensión y refuerzo de los derechos de las personas con discapacidad a la inclusión, la autonomía y la accesibilidad universal conforme al artículo 49 de la Constitución Española. Publicada en el BOE del 3 de octubre y en vigor el 23 de octubre de 2026, introduce una amplia reforma de la normativa sobre discapacidad y dependencia con importantes efectos en el ámbito sociolaboral.

Seguridad Social. Mejora de la acción protectora.

Real Decreto-ley 31/2026, de 20 de octubre, para la mejora de la acción protectora de la Seguridad Social y de otras normas sociales. La norma introduce modificaciones en materia de protección social y Seguridad Social orientadas a mejorar la acción protectora del sistema y a actualizar otras disposiciones de carácter social.

Asistencia jurídica gratuita. Modificación reglamentaria.

Real Decreto 824/2026, de 14 de octubre, por el que se modifica el Reglamento de asistencia jurídica gratuita, aprobado por el Real Decreto 141/2021, de 9 de marzo. La disposición introduce ajustes en la regulación de este derecho y en su régimen de aplicación.

Prevención de riesgos laborales. Agentes químicos, cancerígenos, mutágenos y reprotóxicos.

Real Decreto 846/2026, de 21 de octubre, por el que se modifican el Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos, mutágenos o reprotóxicos durante el trabajo, y el Real Decreto 374/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo. La norma transpone al ordenamiento español las modificaciones introducidas por la Directiva (UE) 2026/2450 y actualiza los valores límite y las condiciones de exposición en el ámbito nacional.

Novedades legislativas
Novedades jurisprudenciales
Otras Sentencias de interés

Novedades **legislativas**

Prevención de riesgos laborales. Exposición al amianto. Nueva regulación.

Real Decreto 847/2026, de 21 de octubre, por el que se establece una nueva regulación de los trabajos con riesgo de exposición al amianto. La norma establece un nuevo marco regulador para la protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados de la exposición al amianto durante el trabajo, sustituyendo íntegramente al Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo.

Seguridad Social. Jubilación anticipada por actividades penosas. Perspectiva de género y edad.

Orden PJC/1023/2026, de 28 de septiembre, por la que se crea el Grupo de trabajo para el estudio de la dimensión de género y la penosidad en el desempeño del trabajo por la edad en el marco del procedimiento general para determinar la procedencia de establecer coeficientes reductores que permitan anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social.

Elecciones generales. Permisos laborales para el ejercicio del derecho al voto.

Resolución 522/2026, de 15 de octubre, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se dictan normas para facilitar el ejercicio del derecho al voto en las elecciones generales al Congreso de los Diputados y al Senado, que tendrán lugar el 29 de noviembre de 2026, a las personas trabajadoras por cuenta ajena que no disfruten de descanso semanal en esa fecha.

Novedades legislativas
Novedades jurisprudenciales
Otras Sentencias de interés

NOVEDADES JURISPRUDENCIALES

El concepto de "nuevo convenio colectivo" en la sucesión de empresa: por qué la firma anterior a la subrogación impide el desplazamiento del convenio de origen aunque la publicación sea posterior

Alejandro Campos Fabre | Abogado

› Sentencia n.º 768/2026 del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 30 de septiembre de 2026; Rec. 167/2025

1. Introducción y contexto jurídico

La Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, núm. 768/2026, de 30 de septiembre (rec. 167/2025), resuelve el recurso de casación interpuesto por Hertz de España, S.L., frente a la sentencia 201/2025 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Illes Balears, de 23 de abril de 2025, dictada en el procedimiento de conflicto colectivo promovido por la Confederació Sindical de Comissions Obreres de les Illes Balears (CCOO), con adhesión posterior de UGT, contra Hertz de España, S.L.

El recurso plantea una única cuestión jurídica, de notable interés práctico en todo proceso de sucesión empresarial: decidir si debe aplicarse a los trabajadores subrogados desde la empresa Proa Rent a Car el nuevo convenio colectivo de la empresa Hertz de España, publicado el 14 de marzo de 2024, o si, por el contrario, deben seguir sujetos al convenio colectivo que se les aplicaba en Proa, que mantenía vigencia pactada hasta el 31 de diciembre de 2025. El Tribunal Supremo estima el recurso de la empresa, casa la sentencia de instancia y desestima la demanda sindical.

La sentencia resulta especialmente relevante porque consolida y aplica con rigor la doctrina de la Sala sobre la expresión "*otro convenio colectivo nuevo*" del segundo párrafo del artículo 44.4 del Estatuto de los Trabajadores ("**ET**"), precisando que el convenio llamado a desplazar al de la empresa cedente debe cumplir un doble requisito temporal acumulativo: haber sido suscrito y publicado con posterioridad a la fecha de efectos de la transmisión.

El supuesto resulta particularmente ilustrativo porque el convenio de la empresa cesionaria había sido firmado antes de la subrogación, pero publicado después, con efectos retroactivos pactados a una fecha aún anterior, lo que obligó al Tribunal a deslindar con precisión los conceptos de vigencia pactada, eficacia retroactiva y entrada en vigor a efectos del régimen especial de sucesión de convenios.

2. Supuestos de hecho y procedimiento

a) La subrogación de los trabajadores de Proa en Hertz y los convenios en presencia

El 15 de enero de 2024, con efectos desde el 1 de febrero de 2024, se notificó a 49 trabajadores de Proa Rent a Car, S.L. (Proa) que pasarían a formar parte de la plantilla de Hertz de España, S.L., como consecuencia de la transmisión de una unidad productiva, en aplicación del artículo 44 ET. A fecha de la subrogación, las relaciones laborales de los trabajadores de Proa se regían por el convenio colectivo autonómico de vehículos de alquiler sin conductor de Baleares, con vigencia pactada hasta el 31 de diciembre de 2025, mientras que las relaciones laborales de Hertz se regulaban por su propio convenio colectivo de empresa, publicado en el BOE el 7 de enero de 2020.

El 14 de marzo de 2024 se publicó en el BOE el nuevo convenio colectivo de Hertz, que había sido suscrito el 27 de septiembre de 2023, esto es, antes de la fecha de efectos de la subrogación (1 de febrero de 2024), pero publicado después. El artículo 3 de ese convenio, bajo la rúbrica "*Ámbito temporal*", disponía que "*el convenio comenzará su vigencia desde su publicación en el BOE, si bien, una vez se produzca tal*

Novedades legislativas
Novedades jurisprudenciales
Otras Sentencias de interés

publicación, tendrá efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2022", con término de vigencia el 31 de diciembre de 2025.

b) La demanda de conflicto colectivo y el fallo favorable de la Audiencia del TSJ de Illes Balears

El 12 de agosto de 2024, las delegadas de CCOO solicitaron a la empresa la aplicación del nuevo convenio colectivo de Hertz a toda la plantilla subrogada de Proa, invocando el segundo inciso del artículo 44.4 ET, por entender que la entrada en vigor de ese convenio posterior desplazaba al convenio de origen de Proa, pese a que este mantuviera vigencia pactada hasta 2025. El 27 de agosto de 2024, la empresa rechazó la petición, invocando el mismo precepto, al considerar que la aplicación del convenio de origen se mantenía hasta la fecha de expiración de este.

Fracasada la conciliación ante el TAMIB, CCOO formuló demanda de conflicto colectivo ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Illes Balears, a la que se adhirió UGT. La Sentencia 201/2025, de 23 de abril de 2025, estimó íntegramente la demanda y declaró aplicable a los trabajadores subrogados el convenio colectivo de Hertz publicado el 14 de marzo de 2024, al entender que su entrada en vigor se produjo con la publicación oficial, con independencia de que el convenio previera efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2022, lo que activaba, a su juicio, la regla del artículo 44.4 ET relativa a la entrada en vigor de un "*nuevo convenio*" aplicable a la entidad transmitida.

Hertz interpuso recurso de casación, articulando tres motivos de revisión fáctica y un cuarto motivo jurídico, sosteniendo que el convenio 2022-2025, aunque publicado en marzo de 2024, se había firmado antes y tenía vigencia plena y retroactiva desde el 1 de enero de 2022, por lo que no era un convenio «nuevo» entrado en vigor después de la subrogación.

3. Fundamentos jurídicos y doctrina establecida

a) La desestimación de los motivos de revisión fáctica: cuestión jurídica, no probatoria

Hertz articuló tres motivos de revisión fáctica al amparo del artículo 207.d) LRJS. Respecto del hecho probado cuarto, pretendía incorporar la locución "si bien" del artículo 3 del convenio como excepción a la regla de entrada en vigor con la publicación, de modo que la vigencia general (no solo los efectos económicos) se retrotrajera al 1 de enero de 2022.

Respecto del hecho probado quinto, sostenía que la solicitud sindical de 12 de agosto de 2024 en realidad buscaba abrir una negociación al amparo del primer inciso del artículo 44.4 ET, y no la aplicación directa del convenio nuevo ex segundo inciso. Respecto del hecho probado tercero, pretendía que se recogiera que el convenio Hertz 2022-2025 se aplicaba en la práctica desde su firma, mediante el abono de atrasos de 2022 y 2023.

El Tribunal trae al recuerdo su doctrina consolidada sobre las revisiones fácticas, conforme a la cual estas exigen, entre otros requisitos, claridad y precisión en el hecho cuestionado, exclusión de valoraciones jurídicas, concreción de la redacción pretendida, apoyo en prueba documental indubitada (sin que quepa la prueba testifical o pericial) y, sobre todo, trascendencia para el fallo de la modificación defendida.

b) El artículo 44.4 ET como garantía «estática» de origen comunitario

El Tribunal recuerda que el artículo 44.4 ET establece que la sucesión de empresa no altera el régimen convencional aplicable a los trabajadores afectados, configurando esta norma, en acogimiento de la Directiva, como una garantía estática que obliga imperativamente a la empresa adquirente a respetar las condiciones del convenio colectivo que regía las relaciones laborales de los trabajadores en la entidad cedente en la fecha exacta de la transmisión.

Novedades legislativas
Novedades jurisprudenciales
Otras Sentencias de interés

Se trata del resultado de transponer, mejorándola, la garantía del artículo 3.3 de la Directiva 2001/23/CE, respecto de la cual la jurisprudencia comunitaria (SSTJUE Werhof, C-499/04; Juuri, C-396/07; Scattolon, C-108/10; Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-328/13; Asklepios, C-680/15 y C-681/15) confirma que la garantía de mantenimiento de condiciones convencionales es transitoria y cede ante la aplicación de otro convenio posterior aplicable a la unidad transferida.

Dicha vinculación con el convenio de origen se mantiene de forma obligatoria hasta que ocurra alguno de los siguientes hitos excluyentes: que expire la vigencia del propio convenio de origen, que se logre un pacto estatutario posterior a la transmisión o, en fin, que se produzca la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte de aplicación a la entidad económica transferida. El caso enjuiciado se centra precisamente en la delimitación de este tercer hito: ¿qué debe entenderse por "*entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo*"?

c) El doble requisito temporal del «convenio nuevo»: firma y publicación posteriores a la subrogación

El Tribunal advierte que el litigio se sitúa en la encrucijada de tres preceptos clave del ET: el artículo 84, que regula la concurrencia de convenios; el artículo 86, que regula su vigencia; y el artículo 44.4, que contempla la regla especial de sucesión de convenios en caso de subrogación empresarial.

Recordando su doctrina sobre el artículo 86 ET, precisa que el concepto de "vigencia" hace referencia al periodo pactado de vida del convenio (inicial y, en su caso, prórrogas), debiéndose distinguir con claridad la vigencia ordinaria de la ultraactividad posterior a la denuncia sin nuevo convenio ni prórroga.

La Sala recuerda, en todo caso, que, para que el convenio propio de la empresa cesionaria u otro de distinto ámbito pueda desplazar legítimamente al convenio de origen ex artículo 44.4 ET, es preciso el cumplimiento de unas exigencias temporales ineludibles.

Conforme a la doctrina sentada en la STS de 14 de mayo de 2020 (rec. 218/2018), la excepción legal a la regla de pervivencia exige inexcusablemente que el convenio aplicado en la cesionaria tenga el carácter de "nuevo", lo que, en términos dogmáticos, significa que debe haber sido *suscrito y publicado con posterioridad a la fecha de efectos de la transmisión empresarial*. Esta misma doctrina ha sido reiterada en las SSTS 449/2021, de 28 de abril (rec. 169/2019); 1208/2023, de 21 de diciembre (rcud. 163/2021); 101/2025, de 5 de febrero (rec. 58/2023); y 257/2026, de 11 de marzo (rec. 3681/2024).

d) Vigencia pactada, retroactividad y eficacia jurídica: conceptos que no deben confundirse

El Tribunal, con apoyo en su reciente STS 546/2025, de 4 de junio (rec. 158/2023), distingue entre la *vigencia temporal* de un convenio colectivo, el periodo material durante el cual las partes negociadoras pactan que regirán sus condiciones, y su *eficacia jurídica*, que conlleva su verdadera vinculación obligatoria y exigibilidad normativa.

Un convenio no alcanza su plena eficacia jurídica vinculante frente a terceros, y, por ende, no se considera que ha operado formalmente su entrada en vigor, hasta que tiene lugar su preceptiva publicación conforme al artículo 90 ET.

El Tribunal recuerda que en la STS 677/2018, de 27 de junio (rec. 111/2017), que aborda un supuesto de subrogación vía contrata o concesión administrativa, no de transmisión de unidad productiva autónoma del artículo 44 ET, se razonó que, conforme al artículo 90 ET, la publicación en el BOE es obligatoria, pero el artículo 90.4 (en relación con el artículo 86.1 ET) permite a las partes fijar la fecha de entrada en vigor que estimen oportuna. En aquel caso se concluyó que la publicación determina la eficacia *erga omnes*, pero no necesariamente el momento

Novedades legislativas
Novedades jurisprudenciales
Otras Sentencias de interés

a partir del cual debe aplicarse el convenio a quienes estén dentro de su ámbito respecto de una reclamación de tracto sucesivo, de modo que se aplicó el convenio nuevo pese a haber sido firmado antes de la subrogación.

El Tribunal advierte, sin embargo, que esa solución no es trasladable al supuesto estricto de transmisión de unidad productiva del artículo 44 ET, que es el que ahora se enjuicia.

e) Aplicación al caso: el convenio de Hertz no es «nuevo» a efectos del artículo 44.4 ET

Aplicando esta doctrina al caso, el Tribunal constata que el convenio colectivo de Hertz 2022-2025 fue suscrito el 27 de septiembre de 2023, esto es, antes de la fecha de efectos de la subrogación (1 de febrero de 2024).

Este dato resulta decisivo: aunque su publicación en el BOE se produjo el 14 de marzo de 2024, con posterioridad a la subrogación, el requisito de la firma posterior no se cumple, de manera que no concurre el doble requisito temporal acumulativo exigido por la doctrina de la Sala para calificar a ese convenio como «nuevo» a efectos del artículo 44.4 ET.

El Tribunal rechaza expresamente el argumento sindical, acogido por la sentencia de instancia, conforme al cual la entrada en vigor del convenio se habría producido con su publicación, siendo irrelevante que la firma fuera anterior a la subrogación.

La previsión contenida en el artículo 3 del convenio de Hertz, conforme a la cual "*el convenio comenzará su vigencia desde su publicación en el BOE, si bien, una vez se produzca tal publicación, tendrá efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2022*", confirma precisamente que las partes negociadoras del convenio ya habían alcanzado su acuerdo con anterioridad a la subrogación, proyectando sus efectos hacia el pasado.

Esta circunstancia refuerza, en lugar de desvirtuar, la conclusión de que el convenio no nació de una negociación posterior a la transmisión capaz de garantizar la correcta proyección de los intereses de los trabajadores subrogados, que es la finalidad que persigue el artículo 44.4 ET.

f) El fallo: aplicación del convenio de origen hasta su expiración pactada

Como consecuencia de todo lo anterior, el Tribunal Supremo estima el recurso de casación de Hertz, casa y anula la sentencia 201/2025 del Tribunal Superior de Justicia de Illes Balears y, resolviendo el debate en suplicación planteado en la instancia, desestima la demanda de conflicto colectivo.

En consecuencia, los trabajadores subrogados de Proa en Hertz continúan rigiéndose por el convenio colectivo autonómico de vehículos de alquiler sin conductor de Baleares hasta la fecha de su expiración pactada, el 31 de diciembre de 2025, sin que el convenio de Hertz, publicado el 14 de marzo de 2024 pero firmado antes de la subrogación, pueda desplazarlo con anterioridad a esa fecha.

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 de procesos de sucesión empresarial, la negociación colectiva y la *due diligence* laboral en operaciones de transmisión de unidades productivas.

a) Un criterio de corte necesario, pero con riesgo de rigidez en casos límite

La sentencia resulta valiosa porque ofrece un criterio claro y predecible: la firma y la publicación del convenio "nuevo" deben ser ambas posteriores a la subrogación, frente a la incertidumbre que generaba la

Novedades legislativas
Novedades jurisprudenciales
Otras Sentencias de interés

combinación de vigencias pactadas, prórrogas y publicaciones retrasadas en los convenios colectivos.

Esta regla o criterio de corte aporta seguridad jurídica tanto a la empresa cesionaria como a los trabajadores subrogados, que pueden anticipar con precisión qué régimen convencional les resulta aplicable en cada momento.

Sin embargo, el criterio no está exento de tensión práctica: un convenio negociado de buena fe durante meses, cuya firma se demora apenas unos días respecto de la fecha de una transmisión empresarial no planificada por los negociadores, queda automáticamente descalificado como "nuevo" a efectos del artículo 44.4 ET, por mucho que su contenido sustantivo hubiera sido idéntico de haberse firmado una semana después. La doctrina no deja margen para ponderar la proximidad temporal entre la firma y la subrogación, lo que puede generar resultados formalmente correctos, pero materialmente azarosos en los casos límite.

b) El riesgo estratégico: la fecha de firma como variable de planificación empresarial

El criterio fijado por el Tribunal tiene una consecuencia directa para cualquier empresa que negocie la adquisición de una unidad productiva: si en el momento de la operación la futura cesionaria tiene un convenio colectivo en proceso de negociación, conviene verificar en qué fase se encuentra antes de cerrar la transmisión. Si el convenio se firma antes de la fecha de efectos de la subrogación, no servirá para homogeneizar de inmediato las condiciones del personal incorporado, que seguirá rigiéndose por su convenio de origen hasta que este expire o se negocie válidamente uno nuevo tras la operación.

c) Coherencia con la línea jurisprudencial previa y el deslinde con la subrogación por contrata

La sentencia confirma y precisa una línea ya consolidada por el Tribunal, que cita expresamente las SSTS de 14 de mayo de 2020 (rec. 218/2018), 28 de abril de 2021 (rec. 169/2019), 21 de diciembre de 2023 (rcud. 163/2021), 5 de febrero de 2025 (rec. 58/2023) y 11 de marzo de 2026 (rec. 3681/2024), todas ellas exigiendo el doble requisito de firma y publicación posteriores a la transmisión.

Su aportación es resolver, por primera vez de forma explícita, un supuesto en el que firma y publicación no coinciden en el tiempo, aclarando que ambos requisitos deben concurrir de forma acumulativa.

El Tribunal también deslinda su precedente de la STS 677/2018, de 27 de junio, que había admitido un convenio firmado antes, pero publicado después de la subrogación: aquel caso era de subrogación vía contrata, no de transmisión de unidad productiva del artículo 44 ET, por lo que no es extrapolable a estos supuestos.

d) Criterios operativos para la práctica

La Sentencia reviste especial interés para marcos transaccionales, pues aporta una regla de verificación sencilla: antes de aplicar al personal subrogado el convenio colectivo de la propia empresa, hay que comprobar su fecha de firma, no solo su fecha de publicación. Si la firma es anterior a la transmisión, el convenio de origen del personal subrogado sigue vigente hasta su expiración pactada.

Adicionalmente, de la sentencia comentada cabe extraer los siguientes criterios operativos para la gestión de procesos de sucesión empresarial y la aplicación del régimen convencional al personal subrogado:

i) **Doble requisito temporal acumulativo:** para que un convenio colectivo desplace al convenio de origen conforme al artículo 44.4 ET,

Novedades legislativas
Novedades jurisprudenciales
Otras Sentencias de interés

debe haber sido suscrito y publicado con posterioridad a la fecha de efectos de la transmisión. Basta con que uno solo de los dos momentos sea anterior a la subrogación para que el convenio no se repute "nuevo".

ii) **La retroactividad no sana la firma anterior:** que un convenio prevea efectos retroactivos a una fecha determinada, o que su entrada en vigor se condicione a la publicación, no altera el dato relevante de cuándo fue efectivamente suscrito; una firma anterior a la subrogación impide la calificación de "nuevo" aunque la publicación sea posterior.

iii) **Mantenimiento del convenio de origen hasta un hito excluyente:** mientras no expire la vigencia pactada del convenio de origen, no se alcance un pacto estatutario posterior a la transmisión o no entre en vigor un convenio nuevo que reúna el doble requisito temporal, el personal subrogado sigue rigiéndose por el convenio de la entidad cedente.

iv) **Indiferencia del ámbito del convenio nuevo:** el convenio capaz de desplazar al de origen no tiene que ser del mismo ámbito (de empresa, sectorial, provincial) que aquel, ni su aplicación a la entidad transmitida exige el acuerdo de la empresa con la representación legal de los trabajadores, al no operar en este ámbito la regla de prioridad aplicativa del convenio de empresa del artículo 84.2 ET.

v) **Auditoría de fechas antes de extender un convenio:** antes de pretender aplicar un convenio colectivo recién publicado al personal subrogado de una unidad productiva, la empresa cesionaria debe verificar la fecha exacta de su firma; si esta es anterior a la subrogación, el convenio de origen continúa aplicándose hasta su expiración pactada.

vi) **Distinguir eficacia erga omnes de aplicabilidad al caso subrogatorio:** la publicación de un convenio determina su eficacia general frente a terceros, pero, a efectos del artículo 44.4 ET, lo determinante no es solo la publicación, sino la concurrencia acumulada de la firma y la publicación posteriores a la transmisión; una sola de ellas no basta para desplazar el convenio de origen.

e) Reflexión final

La STS 768/2026 ofrece una lectura rigurosa y formalista, pero justificada, del artículo 44.4 ET, que privilegia la seguridad jurídica y la previsibilidad frente a interpretaciones finalistas que pudieran anticipar la aplicación de un convenio más beneficioso para los trabajadores subrogados. El Tribunal rechaza tanto la tesis sindical, que hacía descansar la entrada en vigor exclusivamente en la publicación, como cualquier lectura que permitiera a la empresa beneficiarse de una publicación demorada para aplicar antes de tiempo un convenio ya firmado.

El criterio determinante que fija la sentencia es nítido: el convenio que pretenda desplazar al de origen debe haber nacido, en su integridad negocial, después de la subrogación, de manera que tanto su firma como su publicación se sitúen temporalmente tras la transmisión. Esta regla, de aplicación mecánica, exige a los operadores jurídicos y a los departamentos de recursos humanos implicados en procesos de transmisión de empresas una revisión documental precisa de las fechas de firma de cualquier convenio colectivo que pretenda aplicarse al personal subrogado, evitando asunciones apresuradas basadas únicamente en la fecha de publicación oficial.

Novedades legislativas
Novedades jurisprudenciales
Otras Sentencias de interés

Inadecuación de procedimiento en un supuesto de modificación sustancial de las condiciones de trabajo: criterio para deslindar la modalidad procesal especial del procedimiento ordinario

Cristina Araque | Abogada

› Sentencia n.º 681/2026 del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 21 de julio de 2026, Rec. n.º 5406/2024

1. Supuesto de hecho

La sentencia que nos ocupa, resuelta por el Tribunal Supremo (el "TS" o el "Tribunal"), entra a analizar si una reclamación individual de modificación sustancial de las condiciones de trabajo ("MSCT"), tramitada por la modalidad procesal especial del artículo 138 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (la "LRJS"), constituye la vía procesal adecuada cuando la verdadera causa de pedir no es la impugnación de una decisión empresarial modificativa adoptada al amparo del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores (el "ET"), sino la discusión sobre la subsistencia de un derecho previamente reconocido, en cuyo caso debería haberse acudido al procedimiento ordinario.

El trabajador demandante (el "Trabajador" o el "actor") venía prestando servicios para la empresa Unisys Technical Services, S.L. ("Unisys" o la "empresa saliente") desde marzo de 2007, disfrutando de una jornada de verano de trece semanas, de lunes a viernes de 8:00 a 14:00 horas. El 1 de octubre de 2019 se produjo la subrogación de la relación laboral a favor de la empresa Eltec IT Services, S.L.U. ("Eltec" o la "empresa entrante"), manteniéndose las condiciones laborales del Trabajador, incluida la jornada de verano, en aplicación del artículo 44 ET.

El 1 de junio de 2021, Eltec y la totalidad de las secciones sindicales de la empresa firmaron el II Convenio Colectivo de Eltec que resultaba de aplicación al Trabajador, sin que dicho convenio contemplase la jornada de verano. No obstante, ante la falta de publicación del convenio en el Boletín Oficial del Estado ("BOE"), Eltec comunicó al Trabajador que le concedía, "de manera puntual y excepcional", el disfrute de la jornada intensiva correspondiente a 2021. El II Convenio Colectivo de Eltec fue finalmente publicado por Resolución de 3 de septiembre de 2021 de la Dirección General de Trabajo.

El 16 de junio de 2022, Eltec comunicó al Trabajador que, en atención al II Convenio Colectivo, que no contemplaba la jornada de verano, dicha jornada dejaba de aplicarse. Todo ello con sustento en el artículo 44.4 ET, que dispone lo siguiente:

> *"4. Salvo pacto en contrario, establecido mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores una vez consumada la sucesión, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida.*
>
> *Esta aplicación se mantendrá hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida."*

Ante esta situación, el Trabajador interpuso demanda frente a Eltec por el cauce de la modalidad procesal de MSCT del artículo 138 LRJS, solicitando la declaración de nulidad de la modificación o, subsidiariamente, que la misma se declarara injustificada, por entender que la jornada de verano constituía un derecho consolidado incorporado a su patrimonio jurídico, cuya supresión debía sujetarse a los requisitos del artículo 41 ET.

El Juzgado de lo Social n.º 28 de Barcelona, previa desestimación de las excepciones procesales planteadas (entre ellas la de inadecuación de procedimiento), estimó parcialmente la demanda, declaró injustificada la modificación sustancial de condiciones de trabajo consistente en la eliminación de la

Novedades legislativas
Novedades jurisprudenciales
Otras Sentencias de interés

jornada intensiva de verano y condenó a Eltec a reponer al Trabajador en sus condiciones laborales anteriores.

Eltec recurrió en suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña ("TSJ"), que desestimó íntegramente el recurso y confirmó la sentencia de instancia. El TSJ rechazó, de un lado, la nulidad de actuaciones solicitada por Eltec por presunta infracción del artículo 24 de la Constitución Española ("CE"), al entender que los motivos alegados bajo la cobertura del artículo 193.c) LRJS versaban en realidad sobre cuestiones de legalidad ordinaria ajenas a su competencia funcional en este tipo de procedimientos; y, de otro, examinó (al amparo del artículo 191.3.d) LRJS) la alegada inadecuación de procedimiento, concluyendo que no existía posibilidad de haber tramitado el asunto por una vía procesal distinta ni se había generado indefensión alguna a Eltec.

Contra dicha sentencia, Eltec interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina ("RCUD") ante el Tribunal Supremo ("TS"), articulado sobre dos motivos amparados en una misma sentencia de contraste: (i) la inexistencia de una verdadera MSCT, por aplicación del artículo 44.4 ET; y (ii) la inadecuación de la modalidad procesal del artículo 138 LRJS, por entender que la pretensión ejercitada debió tramitarse por el procedimiento ordinario.

El recurso fue impugnado por el Trabajador, y el Ministerio Fiscal interesó su desestimación. Mediante providencia, el Tribunal Supremo inadmitió el primer motivo por falta de contradicción, admitiendo únicamente a trámite el segundo, relativo a la inadecuación de procedimiento.

2. Fundamentación jurídica

La cuestión debatida en el presente procedimiento consiste en determinar si, una vez elegida por el demandante la modalidad procesal especial de MSCT del artículo 138 LRJS, dicha vía resultaba procesalmente adecuada o si, por el contrario, debió acudirse al procedimiento ordinario al versar la controversia realmente sobre la subsistencia de un derecho derivado de la subrogación empresarial ex artículo 44.4 ET, y no sobre una decisión empresarial modificativa sujeta al artículo 41 ET.

Eltec formalizó su RCUD mediante dos motivos de contradicción estrechamente vinculados, invocando en ambos la misma sentencia de contraste: (i) sobre la existencia o no de una verdadera MSCT, motivo que fue inadmitido por falta de contradicción; y (ii) sobre la inadecuación de la modalidad procesal seguida, al entender que la pretensión ejercitada desbordaba el ámbito del artículo 138 LRJS y debió tramitarse por el procedimiento ordinario, motivo que fue el único admitido a trámite y sobre el que se pronuncia el Tribunal Supremo.

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

a) Recurribilidad de la sentencia de instancia en un supuesto de MSCT

El TS dedica este primer eje de su razonamiento a precisar en qué supuestos una sentencia de instancia dictada en un procedimiento de MSCT puede ser recurrible en suplicación y, por ende, dar paso al recurso de casación para la unificación de doctrina, como ha sucedido en el presente caso.

La regla general, sentada por la Sala Cuarta desde hace tiempo, es la contraria: son irrecurribles en suplicación las sentencias que resuelven reclamaciones individuales frente a modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo tramitadas por la modalidad procesal especial del artículo 138 LRJS, criterio reforzado tras la reforma del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y que se mantiene aun cuando a la MSCT se acumule una reclamación de cantidad superior a 3.000 euros.

Frente a esta regla general, el Tribunal Supremo identifica dos excepciones que sí permiten el acceso al recurso de suplicación en estos supuestos:

Novedades legislativas
Novedades jurisprudenciales
Otras Sentencias de interés

a) Cuando concurre el carácter colectivo de la decisión empresarial: la recurribilidad no se vincula a la naturaleza individual de la impugnación, sino a la de la decisión empresarial. Si la medida de MSCT tiene carácter colectivo, la sentencia de instancia es recurrible en suplicación, incluso si ha sido atacada por los trabajadores individualmente considerados.

b) Cuando se encuentra la acción de MSCT acumulada a una pretensión de vulneración de derechos fundamentales: en estos supuestos procede el recurso de suplicación "en todo caso" contra sentencias dictadas en materia de tutela de derechos fundamentales.

Pues bien, adicionalmente a estas dos vías de acceso a la suplicación, el Tribunal Supremo analiza la tercera vía propuesta por Eltec: la interposición del recurso de suplicación al amparo del artículo 191.3.d) LRJS, cauce que tanto la sentencia de instancia como la del TSJ aceptaron como vía de acceso al recurso, sin perjuicio de la posterior solución desestimatoria adoptada por el TSJ: "*d) Cuando el recurso tenga por objeto subsanar una falta esencial del procedimiento o la omisión del intento de conciliación o de mediación obligatoria previa, siempre que se haya formulado la protesta en tiempo y forma y hayan producido indefensión. Si el fondo del asunto no estuviera comprendido dentro de los límites de la suplicación, la sentencia resolverá sólo sobre el defecto procesal invocado*".

b) Criterio de distinción entre la modalidad procesal de MSCT y el procedimiento ordinario

El Tribunal Supremo, con el fin de permitir el control de los TSJ sobre decisiones que desborden los márgenes del artículo 41 ET y del procedimiento especial del artículo 138 LRJS, y de evitar la consolidación de situaciones injustas o soluciones irrazonables amparadas en una modalidad procesal que no admite recurso de suplicación, establece el criterio de que para determinar qué procedimiento debe seguirse ha de realizarse una ponderación entre lo que se pide (petitum) y la causa en que se funda la petición (causa petendi), en los siguientes términos:

a) Si la modalidad procesal de MSCT fue la elegida por el actor y basa su petición en que ha existido una decisión empresarial que debió seguir las exigencias del artículo 41 ET, que se entiende vulnerado, solicitando la nulidad o el carácter injustificado de la medida, en principio el procedimiento será el adecuado y, por tanto, la respuesta del juzgado no será recurrible, pues no existe indefensión alguna. El legislador ha configurado este cauce como de instancia única, con independencia de que la empresa haya respetado o no los requisitos formales del artículo 41 ET.

b) Ahora bien, si se siguió la modalidad procesal de MSCT por elección del actor, pero su petición se basa en una causa de pedir totalmente ajena al artículo 41 ET, quedando de forma patente y absolutamente clara que la acción ejercitada es extraña a ese precepto estatutario (por discutirse la existencia de un derecho y no, en realidad, una decisión empresarial de modificación), la conclusión es que se debió acudir al procedimiento ordinario. En tal caso, cabría recurso por infracción procesal grave generadora de indefensión y habría de reconducirse el procedimiento hacia el ordinario, para resolver allí el debate planteado en toda su extensión, incluyendo si existe o no una verdadera modificación sustancial y si las razones esgrimidas por la empresa la justifican.

3. Conclusión

Aplicando este criterio al caso, el Tribunal Supremo, tras comparar el petitum con la causa petendi, concluye que la petición del Trabajador en su demanda, aunque formalmente dirigida a impugnar una MSCT, en realidad desbordaba los márgenes del artículo 41 ET en relación con el artículo 138 LRJS, pues la cuestión versaba realmente sobre si la jornada intensiva de verano constituía un derecho consolidado, procedente de la empresa saliente, cuyo

Novedades legislativas
Novedades jurisprudenciales
Otras Sentencias de interés

mantenimiento no dependía de una decisión discrecional o injustificada de Eltec, sino del juego temporal del artículo 44.4 ET tras la subrogación empresarial.

En consecuencia, el Tribunal Supremo entiende que la causa de pedir de la acción ejercitada es la preexistencia de un derecho procedente de la empresa anterior, cuyo mantenimiento se reclama con independencia de lo dispuesto en el nuevo convenio colectivo de empresa, lo que aleja sobremanera la controversia del especial cauce procesal elegido y hace que debiera haberse acudido al procedimiento ordinario, único apto para dilucidar si concurre o no una verdadera MSCT y si, en su caso, la supresión de la jornada de verano estaba o no justificada.

Como consecuencia de lo anterior, el Tribunal Supremo estima parcialmente el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Eltec, casa y anula la sentencia del TSJ de Cataluña y devuelve las actuaciones a dicho órgano para que, tramitando el asunto como procedimiento ordinario desde su origen, resuelva en su integridad los motivos de suplicación formulados por la empresa, incluyendo si existió o no una verdadera modificación sustancial de condiciones de trabajo y si, en su caso, estaba justificada.

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

- El Tribunal Supremo fija un criterio general para determinar la modalidad procesal adecuada en materia de MSCT: debe ponderarse lo pedido (petitum) frente al fundamento de la petición (causa petendi), de modo que solo cuando la causa de pedir se ciñe realmente a una decisión empresarial sujeta al artículo 41 ET procede la modalidad especial del artículo 138 LRJS; si la controversia versa, en cambio, sobre la subsistencia de un derecho (por ejemplo, derivado de la subrogación del artículo 44.4 del Estatuto de los Trabajadores), deberá seguirse el procedimiento ordinario.
- Desde una perspectiva práctica, la sentencia tiene especial trascendencia en los procesos de sucesión de empresa del artículo 44.4 ET: cuando la controversia verse sobre la subsistencia de condiciones de la empresa cedente tras la aprobación de un nuevo convenio en la cesionaria, la vía adecuada será, con carácter general, el procedimiento ordinario y no la modalidad especial de MSCT, lo que garantiza el acceso al recurso de suplicación para ambas partes.
- En consecuencia, cuando un trabajador plantea como MSCT una reclamación que en realidad discute la subsistencia de una condición heredada de una empresa anterior tras subrogación, oponer la inadecuación de procedimiento permite trasladar el debate a su terreno propio, forzando un examen de fondo sobre si existe una condición más beneficiosa consolidada, en lugar de limitar el control a los requisitos formales del artículo 41 ET.

Novedades legislativas
Novedades jurisprudenciales
Otras Sentencias de interés

El derecho de opción del trabajador designado como responsable del servicio de prevención en caso de despido improcedente

María Astiazarán | Abogada

› Sentencia n.º 743/2026 del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, de 22 de septiembre de 2026, Rec. n.º 384/2025

1. Supuesto de hecho

La sentencia que nos ocupa, resuelta por el Tribunal Supremo en recurso de casación para la unificación de doctrina, entra a analizar a quién corresponde la titularidad del derecho de opción entre readmisión o indemnización en un supuesto de despido improcedente, cuando el trabajador despedido había sido designado responsable del servicio de prevención de la empresa y, a su vez, representante de la misma en el comité de seguridad y salud.

El trabajador demandante (el "Demandante" o el "Trabajador") venía prestando servicios laborales por cuenta del Hospital Intermutual de Levante (el "Hospital" o la "Empresa") desde el 1 de abril de 2003. A lo largo de la relación laboral, el Demandante desempeñó diversos puestos de trabajo, siendo el último desde el 1 de septiembre de 2019 el de responsable del Servicio de Prevención. Asimismo, formaba parte desde su constitución del Comité de Seguridad y Salud como representante designado por la Empresa. El Trabajador no ostentaba, ni había ostentado en el año anterior al despido, la condición de Delegado de Personal, miembro del Comité de Empresa o Delegado Sindical.

En fecha 8 de septiembre de 2022, la Empresa comunicó al Trabajador su despido disciplinario, imputándole la elaboración de un documento presuntamente realizado *ad hoc* para perjudicar a la Empresa en un procedimiento judicial, lo que habría generado una pérdida de confianza por parte de la Dirección del Hospital.

El Juzgado de lo Social núm. 16 de Valencia dictó sentencia declarando el despido improcedente y concediendo a la Empresa el derecho de opción entre readmisión o indemnización. El Demandante interpuso recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, que desestimó el recurso y confirmó la sentencia de instancia. Contra dicha resolución, el Trabajador interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina.

2. Fundamentación jurídica

El recurso de casación para la unificación de doctrina se centraba en una única cuestión: la titularidad del derecho de opción entre readmisión o indemnización en caso de despido improcedente de un trabajador designado como responsable del servicio de prevención y representante de la empresa en el comité de seguridad y salud. La cuestión presupone, así, la consideración de tal posición como equivalente o no, en materia de garantías, a la de los representantes legales de los trabajadores en la empresa, y merecedora o no de idéntica protección y vinculación con el lugar de trabajo que estos últimos.

Contradicción entre sentencias

El Demandante invocó como sentencia de contraste la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sevilla) de 3 de marzo de 2000 (Rec. Sup. 4373/1999). En dicha sentencia, el trabajador había sido designado por la empresa para ocuparse de la actividad de prevención y actuaba como representante de la empresa en el comité de seguridad y salud. Tras ser despedido disciplinariamente, la sentencia de contraste le otorgó el derecho de opción al trabajador, por expresa remisión del artículo 30.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (la "LPRL") al artículo 56.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Para resolver la cuestión planteada, el Tribunal Supremo analizó, en esencia:

Novedades legislativas
Novedades jurisprudenciales
Otras Sentencias de interés

i) **El artículo 30 de la LPRL**, cuyo apartado 4 establece que los trabajadores designados por el empresario para ocuparse de la actividad preventiva no podrán sufrir ningún perjuicio derivado de sus actividades de protección y prevención de los riesgos profesionales en la empresa. Asimismo, dispone que dichos trabajadores gozarán, en particular, de las garantías que para los representantes de los trabajadores establecen las letras a), b) y c) del artículo 68 y el apartado 4 del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores.

En este sentido, el artículo 68.c) del Estatuto de los Trabajadores establece la garantía de no ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de las funciones representativas ni dentro del año siguiente a la expiración del mandato, salvo que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación.

Por su parte, el artículo 56.4 del Estatuto de los Trabajadores relativo al despido improcedente, establece que, si "*el despedido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a este. De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. Cuando la opción, expresa o presunta, sea en favor de la readmisión, esta será obligada. Tanto si opta por la indemnización como si lo hace por la readmisión, tendrá derecho a los salarios de tramitación*".

ii) Asimismo, para resolver esta cuestión, el Tribunal Supremo citó su propia doctrina (entre otras, la Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de noviembre de 2016, rcud. 3757/2014), que explica que las garantías del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores persiguen evitar que los trabajadores puedan sufrir perjuicios adicionales por el desempeño independiente y reivindicativo de su actividad, que puede llevarlos a desencuentros importantes con su empleador, colocándoles en una situación de vulnerabilidad por razón del ejercicio de su mandato representativo.

Por otro lado, se apoyó en la STS 1244/2021, de 9 de diciembre (rcud 1253/2019), citada precisamente por la sentencia recurrida, que señala que las garantías establecidas a favor de los representantes legales de los trabajadores tienen como finalidad garantizar el ejercicio libre de sus competencias, protegiéndolos de las represalias empresariales derivadas del ejercicio de sus funciones. Dicha sentencia resalta que ha de distinguirse entre las personas vinculadas a la prevención de riesgos, destacando que los trabajadores designados por el empresario para ocuparse de la actividad preventiva tienen reconocidas las garantías de los representantes legales de los trabajadores en virtud de lo establecido expresamente por el artículo 30.4 de la LPRL.

En tercer lugar, el Tribunal Supremo se apoyó en su más reciente STS 39/2025, de 20 de enero (rcud. 5028/2023), que reiteró que, respecto del despido de un trabajador encargado por el empresario de la actividad preventiva en la empresa, de ser calificado aquel como improcedente, procede la aplicación del mandato del artículo 56.4 del Estatuto de los Trabajadores. Según señala el Tribunal Supremo, esta garantía opera en todo caso y a favor de quien ostenta la condición de representante legal de los trabajadores o delegado sindical y, también, del trabajador designado por el empleador para la actividad preventiva.

iii) Por último, el Tribunal Supremo hizo referencia a la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (el "TJUE"), en particular a la STJUE de 9 de febrero de 2023 (C-453/21), en la que se afirma que, en caso de destitución de un trabajador designado por el empleador (en aquel caso, como delegado de protección de datos), el régimen jurídico de garantías que la legislación de un Estado miembro tenga establecido a su favor opera aunque la destitución no esté relacionada con el desempeño de las funciones correspondientes a dicha designación.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Tribunal Supremo concluyó que la circunstancia de que el Trabajador hubiera sido nombrado también representante del empresario en el comité de seguridad y salud en el trabajo

Novedades legislativas
Novedades jurisprudenciales
Otras Sentencias de interés

no puede desvirtuar su derecho de opción. El Tribunal Supremo señaló que no es la condición de representante del empresario en el comité de seguridad y salud la que confiere los derechos que derivan del artículo 30.4 de la LPRL, sino la de trabajador designado para ocuparse de la actividad preventiva. En el caso examinado, el Trabajador despedido ostentaba la condición de "responsable del servicio de prevención", lo que ineludiblemente le situaba en el ámbito de aplicación de la norma, otorgándole la titularidad del derecho de opción en caso de despido improcedente y, cualquiera que fuera su opción, el derecho a los salarios de tramitación.

3. Conclusión

Por todo lo anterior, el Tribunal Supremo estimó el recurso de casación para la unificación de doctrina, casando parcialmente la sentencia recurrida y, resolviendo el debate planteado en suplicación, otorgó el derecho de opción entre readmisión o indemnización al Trabajador, condenando a la Empresa al pago de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuese anterior, manteniendo la sentencia de suplicación en el resto de sus pronunciamientos.

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

- El Tribunal Supremo confirma que los trabajadores designados por el empresario como responsables del servicio de prevención, al amparo del artículo 30.4 de la LPRL, gozan de las mismas garantías que los representantes legales de los trabajadores, incluida la titularidad del derecho de opción entre readmisión o indemnización en caso de despido improcedente (artículo 56.4 del Estatuto de los Trabajadores). Ello asegura el desempeño independiente de su responsabilidad.

- Este derecho de opción opera en todo caso, con independencia de que el despido disciplinario se fundamente en conductas relacionadas con la actividad laboral ordinaria del trabajador y no con el ejercicio de sus funciones preventivas, en línea con la doctrina del TJUE (STJUE de 9 de febrero de 2023, C-453/21).

- La circunstancia de que el trabajador designado como responsable de prevención haya sido también nombrado representante del empresario en el comité de seguridad y salud no le priva del derecho de opción. El Tribunal Supremo distingue con claridad entre ambas condiciones, señalando que el fundamento del derecho de opción reside en la designación para la actividad preventiva (artículo 30.4 LPRL) y no en la representación empresarial en el comité de seguridad y salud.

- Sin perjuicio de lo anterior, llama especialmente la atención el hecho de que el recurso se centra exclusivamente en la cuestión del derecho de opción y no aborda en ningún momento la calificación del despido como nulo. Es decir, resulta llamativo que, existiendo indicios de que el despido pudiera estar vinculado a la participación del Demandante como testigo en procedimientos judiciales -lo que activó un protocolo de acoso laboral sin resultado concluyente-, la sentencia del Tribunal Supremo no se pronuncie sobre esta cuestión, precisamente porque la calificación del despido como improcedente no fue objeto de recurso. En este sentido, la garantía de indemnidad, cuya consideración omite la jurisdicción social en este caso, bien podría haberse considerado como fundamento de la citada indemnidad.

Novedades legislativas
Novedades jurisprudenciales
Otras Sentencias de interés

Libertad sindical y planes de igualdad. El derecho del comité a designar libremente a su vocal frente al veto empresarial no acreditado

Clara Lores Morales | En formación

› Sentencia nº 736/2026 del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 17 de septiembre de 2026; rec. nº 228/2025

1. Supuesto de hecho

En la presente sentencia, el Tribunal Supremo (el "TS" o el "Tribunal") analiza si la decisión de una empresa de impedir que un determinado trabajador se integre en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la Empresa ("PIE"), como representante designado por el sindicato Comisiones Obreras de Industria ("CCOO" o el "Sindicato") para los centros de trabajo sin representación legal unitaria, vulnera la libertad sindical de dicha organización en su vertiente de negociación colectiva.

Cobra Instalaciones y Servicios, S.A. ("Cobra" o la "Empresa") es una empresa de instalaciones eléctricas con centros de trabajo en todo el territorio nacional y unas 4.500 personas trabajadoras, siendo CCOO el sindicato mayoritario, con 429 representantes. En noviembre de 2021 se constituyó la Comisión Negociadora del PIE, integrada por representantes de UGT-FICA y de CCOO y, para los centros sin representación unitaria, por sendas personas designadas por las Federaciones Estatales de ambos sindicatos (por CCOO, D.ª Adela). D. Óscar, Delegado Sindical de CCOO, formaba también parte de dicha Comisión.

El 2 de septiembre de 2022, D. Óscar fue despedido disciplinariamente por transgresión de la buena fe contractual, al haber pinchado dos ruedas de un vehículo de la Empresa y averiado una puerta corredera del centro de trabajo durante una huelga sectorial. El despido fue declarado procedente tanto por el Juzgado de lo Social n.º 35 de Barcelona como, en suplicación, por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña.

El 17 de noviembre de 2022, apenas dos meses y medio después del despido, CCOO comunicó a la Empresa que sustituía a D.ª Adela por D. Óscar como representante sindical en la Comisión Negociadora del PIE. La Empresa no contestó formalmente a dicha comunicación, pero manifestó que no admitiría a D. Óscar en la mesa negociadora. A raíz de ello, la Comisión Negociadora dejó de reunirse durante casi dos años, pese a las reiteradas solicitudes del Sindicato, incluyendo una propuesta de CCOO de que D. Óscar participase como asesor sindical, con voz pero sin voto, que la Empresa también rechazó.

CCOO interpuso demanda de tutela de derechos fundamentales por vulneración de la libertad sindical ante la Audiencia Nacional ("AN"), solicitando la declaración de la vulneración, el cese inmediato de la conducta empresarial y una indemnización que, calculada por tramos, superaba los 80.000 euros.

La sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (n.º 90/2025, de 23 de junio) estimó parcialmente la demanda, declarando vulnerado el derecho fundamental de libertad sindical en su vertiente de negociación colectiva, condenando a la Empresa al cese inmediato de la conducta y a abonar al Sindicato una indemnización de 1.000 euros, cuantía considerada "suficiente" por la AN al entender que la designación de D. Óscar no favoreció la negociación y que la Empresa sufrió importantes perjuicios económicos por carecer de PIE vigente.

Contra dicha sentencia, la Empresa interpuso recurso de casación. Dicho recurso fue impugnado por CCOO. El Ministerio Fiscal, por su parte, emitió informe favorable a la estimación del recurso empresarial.

2. Fundamentación jurídica

La cuestión debatida en el presente procedimiento consiste en determinar si la negativa empresarial a admitir a D. Óscar como miembro de la Comisión

Novedades legislativas
Novedades jurisprudenciales
Otras Sentencias de interés

Negociadora del PIE, en representación de los centros de trabajo sin representación unitaria, vulnera la libertad sindical de CCOO en su vertiente de negociación colectiva.

La Empresa formalizó su recurso mediante un único motivo de infracción normativa, formulado al amparo del artículo 207.e) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, denunciando la infracción del artículo 37 de la Constitución Española ("CE") en relación con el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por entender que el ejercicio del derecho a la negociación colectiva de los planes de igualdad debe regirse por el principio de buena fe y que es el Sindicato quien no ha actuado conforme a dicho principio al insistir en la designación de un trabajador despedido disciplinariamente.

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

2.1. Marco normativo aplicable

El artículo 28.1 de la CE, en relación con el artículo 2.1.d) y 2.2.a) y d) de la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical ("LOLS"), reconoce que la libertad sindical comprende, entre otras, la vertiente funcional de la acción sindical negociadora y autoorganizativa, incluyendo el derecho a la negociación colectiva.

Por su parte, el artículo 85.2.a) del Estatuto de los Trabajadores ("ET") articula a través de la negociación colectiva el deber de negociar planes de igualdad en empresas de más de 250 trabajadores, mientras que el artículo 89 ET exige que ambas partes negocien bajo el principio de buena fe.

Finalmente, el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, dispone que las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo; y que, en caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos.

2.2. Doctrina del Tribunal Constitucional

El Tribunal recuerda que la libertad sindical integra, como contenido esencial, el derecho a la negociación colectiva, de modo que negar, obstaculizar o desvirtuar la facultad negociadora de los sindicatos implica una violación del artículo 28.1 CE. Asimismo, destaca que, aunque este derecho no es ilimitado y debe cohonestarse con los derechos e intereses legítimos del empresario, cuando está en juego un derecho fundamental sustantivo la tutela judicial ha de ser especialmente intensa y reforzada, sin que baste un control de mera razonabilidad.

En este sentido, el Tribunal destaca que la decisión sobre la identidad de quienes integran la representación negociadora de una de las partes no pertenece al círculo de decisión de la contraparte, así como que cualquier restricción a la libertad sindical, para resultar lícita, debe superar un juicio de proporcionalidad en sus tres vertientes: necesidad, idoneidad y proporcionalidad estricta.

2.3. La perspectiva del Comité

Desde la posición del Sindicato, el Tribunal parte de una premisa que conviene subrayar, y es que la designación de quién ha de representar al sindicato en una mesa negociadora es una decisión que pertenece íntegramente a la esfera de autonomía organizativa del propio sindicato. El Tribunal lo expresa afirmando que "la decisión sobre quién representa al sindicato no pertenece al círculo de decisión empresarial", de modo que la Empresa carece de todo título jurídico para oponerse a la identidad de la persona elegida, por más que esa elección le resulte incómoda o inoportuna.

Esta conclusión se sostiene, además, sobre una idea de fondo que la propia Sala trae expresamente a colación, con cita de su doctrina constitucional. Establece que la actividad sindical de representación y defensa de los intereses de los trabajadores es una actividad caracterizada por la autotutela

Novedades legislativas
Novedades jurisprudenciales
Otras Sentencias de interés

de esos intereses, de manera que los sindicatos se hallan objetivamente en una posición de contrapoder respecto de los empleadores, y que no cabe abogar por la existencia de un genérico deber de lealtad con significado omnicomprensivo de sujeción del trabajador al interés empresarial. Dicho de otro modo, ni el Sindicato ni D. Óscar tenían deber alguno de velar por los intereses de Cobra al decidir quién debía sentarse en la mesa negociadora en representación de los centros sin representación unitaria.

Es cierto, y el Tribunal no lo oculta, que la decisión de recuperar a D. Óscar como vocal de la Comisión, apenas dos meses y medio después de su despido disciplinario, no era la más propicia para fomentar un clima de cordialidad y confianza recíproca en la negociación; de hecho, la propia Sala comparte expresamente la valoración de la Audiencia Nacional en el sentido de que esa designación no favorecía el desarrollo de una negociación de buena fe por esos cauces de cordialidad.

Pero el reproche de oportunidad que cabe dirigir a una decisión sindical no equivale, ni mucho menos, a una habilitación para que la empresa la deje sin efecto por vía de hecho. El sindicato ejerció una facultad que le es propia, dentro de los cauces legalmente previstos, y el hecho de que esa facultad se ejerciera de forma poco diplomática no la convierte en ilícita ni resta al sindicato su derecho a mantenerla. Permitir que la empresa pudiera descalificar la elección sindical por el simple hecho de que no le resultara conveniente equivaldría, en la práctica, a trasladar a la contraparte empresarial un poder de veto sobre la composición de la representación sindical que el ordenamiento no le reconoce.

2.4. La perspectiva de la Empresa

Frente a esa posición sindical, la perspectiva empresarial descansa en un dato objetivo y difícilmente discutible: el hecho de que D. Óscar había sido despedido disciplinariamente por hechos de violencia. Es perfectamente comprensible, desde un punto de vista humano y organizativo, que la Empresa recelara de sentar en la mesa negociadora, en un marco que exige cordialidad y confianza recíproca, a una persona que acababa de protagonizar ese tipo de conducta frente a ella, y así lo reconoce el propio Tribunal, al afirmar que no aprecia indicio alguno de que la negativa empresarial obedeciera a la militancia sindical de D. Óscar, sino a su condición de trabajador despedido por hechos asociados al ejercicio de la acción sindical colectiva en su modalidad de huelga.

Ahora bien, ese rechazo legítimo no puede bastar por sí solo como fundamento válido para paralizar un procedimiento de negociación de obligado cumplimiento. Un dato decisivo es que los hechos que motivaron el despido de D. Óscar no guardaban ninguna relación con el desarrollo de la negociación del PIE ni con la actuación de D. Óscar en el seno de la Comisión Negociadora. Se trataba, en definitiva, de una conducta aislada y ajena por completo al ámbito negocial en el que la Empresa pretendía proyectar sus consecuencias. Y precisamente por esa falta de conexión material entre la causa del despido y el objeto de la negociación, la mera desconfianza de la Empresa hacia D. Óscar, por fundada que estuviera en un episodio real y judicialmente confirmado, no bastaba para excluirlo de la mesa.

La verdadera clave del fallo no reside, pues, en negar que la Empresa tuviera razones para desconfiar, sino en que esa desconfianza debía transformarse en algo jurídicamente idóneo antes de traducirse en un veto. No bastaba con anticipar, de forma abstracta, que la presencia de D. Óscar iba a perjudicar la negociación, sino que la Empresa debía acreditar que esa presencia obstaculizaba real y efectivamente el procedimiento, mediante hechos concretos de mala fe cometidos ya dentro de la propia Comisión.

Bajo esta perspectiva, se entiende por qué el Tribunal concluye que la respuesta empresarial fue más allá de lo necesario, pues Cobra actuó al revés de lo debido, excluyendo preventivamente a D. Óscar sin darle la oportunidad de participar y, por tanto, sin poder generar prueba alguna de un comportamiento obstructivo real dentro de la negociación. En este sentido, mantuvo esa exclusión de forma absoluta y sostenida durante casi dos años, pese a que en todo ese tiempo la única base de su rechazo seguía siendo la misma

Novedades legislativas
Novedades jurisprudenciales
Otras Sentencias de interés

sospecha inicial, no acreditada, sobre lo que la presencia del designado sindical podía generar. La empresa disponía de alternativas menos restrictivas (admitirle en la mesa y, si procedía, documentar después su conducta; aceptar la fórmula de asesor con voz pero sin voto que el propio sindicato ofreció; acudir al SIMA o a la jurisdicción social) y no agotó ninguna de ellas, lo que convierte su veto, por legítima que fuera la preocupación de fondo, en una medida desproporcionada y, por ello, lesiva de la libertad sindical.

El Tribunal termina considerando que existió una conducta empresarial lesiva de la libertad sindical de CCOO, no por el fin perseguido por la Empresa, que considera legítimo, sino por el carácter absoluto, unilateral y prolongado del veto impuesto, que no supera el juicio de necesidad exigido por la doctrina constitucional y por la propia jurisprudencia de la Sala.

En consecuencia, el Tribunal Supremo desestima el recurso de casación interpuesto por la Empresa, confirma y declara la firmeza de la sentencia n.º 90/2025 de la Audiencia Nacional, e impone las costas a la Empresa recurrente por importe de 1.500 euros.

3. Conclusión

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

- Fija un criterio claro sobre los límites del rechazo empresarial a un interlocutor sindical. La legitimidad del motivo invocado por la empresa no basta para justificar un veto absoluto y prolongado; lo decisivo es si la empresa agotó las alternativas menos restrictivas a su alcance. La vía correcta no es, pues, la paralización unilateral de la negociación, sino acudir a los medios de solución extrajudicial (como el SIMA) o a la jurisdicción social.
- Aclara que el sindicato no tiene un deber genérico de lealtad hacia la empresa a la hora de designar a sus representantes, pues su posición es, por definición, de contrapoder y autodefensa de los intereses de los trabajadores, no de colaboración con los intereses empresariales. Ello permite justificar la postura intransigente o poco facilitadora del sindicato.
- Ilustra el elevado coste empresarial, tanto reputacional como de negocio, de mantener bloqueada la negociación de un plan de igualdad: en el caso enjuiciado, la Empresa alegó pérdidas de 10 millones de euros en obras ya adjudicadas, exclusión de licitaciones por 139 millones de euros e imposibilidad de presentarse a licitaciones por 1.308 millones de euros por carecer de plan de igualdad registrado. Ello hace más incomprensible la actitud de la empresa contraria a emprender negociaciones hasta la sustitución del representante discutido.

En definitiva, esta resolución se inserta en la línea de la doctrina constitucional tradicional sobre los límites de la libertad sindical frente a las facultades empresariales (entre otras, las SSTC 38/1981, 134/1994 y 281/2005), conforme a la cual el empresario debe abstenerse de toda interferencia en el ejercicio de la actividad sindical y no puede imponer, so pretexto de su poder de dirección, condiciones que vacíen de contenido la capacidad autoorganizativa del sindicato. Actitudes preventivas basadas en presuntos obstáculos negociadores por parte de los sujetos que integran el banco social son incompatibles con la libertad sindical, máxime cuando la efectiva actualización de conductas obstruccionistas hubiera podido encontrar tutela por parte de la empresa.

Novedades legislativas
Novedades jurisprudenciales
Otras Sentencias de interés

OTRAS SENTENCIAS DE INTERÉS

Teletrabajo por conciliación: falta de contradicción sobre la indemnización por daños morales.

› STS, 07 de octubre de 2026 - ROJ: STS 4218/2026

Supuesto de hecho. Un teleoperador con dos hijos menores solicitó mantener el teletrabajo íntegro por conciliación cuando la empresa implantó un modelo híbrido mediante acuerdo colectivo. El Juzgado reconoció el derecho y una indemnización de 7.501 euros. El TSJ de Cataluña mantuvo el teletrabajo, pero revocó la indemnización al apreciar que la empresa había negociado y ajustado su respuesta al acuerdo vigente.

Fundamentación jurídica. El TS distingue entre la obligación de abrir una negociación real y la ponderación material de la solicitud. La omisión del trámite negociador comporta, con carácter general, vulneración del derecho fundamental; la discrepancia sobre la razonabilidad de la respuesta puede situarse en la legalidad ordinaria si existen razones objetivas. No aprecia contradicción: en la sentencia de contraste no hubo negociación, mientras que aquí la respuesta se ajustó a un acuerdo colectivo.

Fallo. Desestima el RCUD y declara firme la sentencia del TSJ de Cataluña que mantuvo el teletrabajo íntegro y denegó la indemnización por daños morales. No impone costas.

Promoción interna: residencia laboral actual como lugar de prestación efectiva de servicios.

› STS, 30 de septiembre de 2026 - ROJ: STS 4197/2026

Supuesto de hecho. Un sindicato impugnó el cambio de criterio de una empresa pública ferroviaria sobre la «residencia laboral actual» del art. 14 del convenio, relevante para las consecuencias del rechazo de vacantes en promoción interna. La empresa pasó a considerar el destino efectivo y no el de la plaza fija de titularidad. El TSJ del País Vasco desestimó la demanda.

Fundamentación jurídica. La interpretación literal, sistemática y finalista del convenio identifica la residencia laboral actual con el lugar donde se prestan efectivamente los servicios. Es un concepto autónomo respecto de otras referencias a la residencia en el convenio. Resulta coherente vincular la renuncia y salida de la bolsa a la provincia en que se trabaja y no a la ubicación formal de una plaza que ya no se ocupa.

Fallo. Desestima el recurso de casación del sindicato y declara firme la sentencia del TSJ del País Vasco que rechazó el conflicto colectivo. No impone costas.

Retribución vacacional: inclusión del plus de nocturnidad percibido habitualmente.

› STS, 30 de septiembre de 2026 - ROJ: STS 4214/2026

Supuesto de hecho. Varios sindicatos reclamaron que el personal laboral de los Centros de Tratamiento Automatizado de la empresa pública postal que trabajaba habitualmente de noche percibiera el plus de nocturnidad durante las vacaciones. El art. 76 del convenio omitía ese concepto. La Audiencia Nacional estimó la demanda.

Fundamentación jurídica. El TS rechaza la cosa juzgada y confirma la idoneidad del conflicto colectivo, pero elimina la afirmación de que las partes aceptaron la habitualidad del trabajo nocturno. Conforme al Derecho de la UE y al Convenio 132 de la OIT, la omisión convencional no excluye el plus de la retribución vacacional si se percibió durante seis meses o más de los once anteriores al inicio de las vacaciones.

Fallo. Estima parcialmente el recurso empresarial y casa en parte la sentencia de la Audiencia Nacional, suprimiendo la conformidad fáctica sobre la habitualidad. Mantiene la inclusión del plus para quienes acrediten su percepción durante al menos seis de los once meses anteriores. No impone costas.

Novedades legislativas
Novedades jurisprudenciales
Otras Sentencias de interés

Otras sentencias de interés

ERTE injustificado: falta de acreditación de las causas económicas y productivas.

› STS, 07 de octubre de 2026 - ROJ: STS 4207/2026

Supuesto de hecho. Varios sindicatos impugnaron un ERTE de una empresa de seguridad privada. Tras otro expediente para 31 personas, el nuevo afectaba a 122 de 187 trabajadores entre julio de 2025 y junio de 2026. Las cuentas de 2024, no auditadas, reflejaban pérdidas superiores a 1,4 millones de euros y una caída de facturación del 24 % respecto de 2022. La Audiencia Nacional declaró injustificado el ERTE y ordenó reponer las condiciones anteriores.

Fundamentación jurídica. El TS confirma la valoración probatoria de instancia: las cuentas no auditadas no ofrecían credibilidad suficiente y el informe técnico no fue ratificado en juicio. La valoración de la prueba corresponde al órgano de instancia y su revisión en casación es limitada. Al no acreditarse los datos económicos y productivos alegados, el ERTE carecía de justificación.

Fallo. Desestima el recurso empresarial y declara firme la sentencia de la Audiencia Nacional que consideró injustificado el ERTE. No impone costas y declara la pérdida del depósito.

Transporte de viajeros: convenio aplicable según el inicio y fin efectivos de la jornada.

› STS, 07 de octubre de 2026 - ROJ: STS 4212/2026

Supuesto de hecho. Un conductor de la ruta 551, entre Madrid y Cebreros y El Tiemblo, reclamó la aplicación del convenio madrileño. El Juzgado reconoció 15.267,04 euros de diferencias salariales y el 10 % de interés por mora. El TSJ de Madrid revocó la condena porque el inicio y fin efectivos de la jornada se situaban en Ávila.

Fundamentación jurídica. En el transporte por carretera rige el convenio del lugar de inicio y finalización de la ruta, conforme a la lex loci laboris, con independencia del domicilio empresarial o del contrato. No existe contradicción: el conductor de la recurrida comenzaba y terminaba en Ávila, mientras que el de contraste lo hacía en una localidad madrileña. Ambas respuestas se ajustan a la misma doctrina.

Fallo. Desestima el RCUD y declara firme la sentencia del TSJ de Madrid que revocó la condena a la empresa. No impone costas.

Revisión salarial vinculada al PIB: improcedencia del ajuste por correcciones posteriores del INE.

› STS, 06 de octubre de 2026 - ROJ: STS 4205/2026

Supuesto de hecho. Un sindicato del sector asegurador reclamó un incremento salarial adicional del 0,6 %, con efectos desde enero de 2023, por la revisión del PIB de ese año del 2,5 % al 2,7 %, publicada por el INE en septiembre de 2024. La Audiencia Nacional desestimó la demanda. El sindicato recurrió cuestionando la interpretación del art. 44 del convenio y la actuación de la Comisión Mixta.

Fundamentación jurídica. El convenio no preveía revisar salarios por correcciones posteriores de los datos oficiales. La utilización del primer dato publicado se ajustaba a los criterios literal, histórico y finalista, incluido el precedente de 2019. La Comisión Mixta aplicó el convenio sin modificarlo ni exceder sus facultades.

Fallo. Desestima el recurso del sindicato y declara firme la sentencia de la Audiencia Nacional que rechazó el incremento adicional. No impone costas.

Cesta de Navidad: condición más beneficiosa por su entrega durante casi treinta años.

› STS, 30 de septiembre de 2026 - ROJ: STS 4088/2026

Supuesto de hecho. Una empresa de externalización suprimió en 2024, sin comunicación previa, la cesta de Navidad entregada al personal de operaciones desde al menos 1996. Alegó su integración en un grupo cuyas políticas no incluían ese beneficio. La Audiencia Nacional declaró nula la supresión y ordenó su entrega.

Novedades legislativas
Novedades jurisprudenciales
Otras Sentencias de interés

Otras sentencias de interés

Fundamentación jurídica. La organización activa del encargo, transporte y entrega durante casi treinta años acredita una voluntad empresarial inequívoca de incorporar el beneficio al contrato y no una mera tolerancia. No se comunicó ni probó su supeditación a una aprobación anual. El escaso valor individual no impide reconocer la condición más beneficiosa.

Fallo. Desestima el recurso empresarial y confirma la nulidad de la supresión y el derecho a percibir la cesta. Cada parte asume sus costas y se declara la pérdida del depósito.

Conflicto colectivo: insuficiente implantación sindical para reclamar información sobre incentivos.

› STS, 30 de septiembre de 2026 - ROJ: STS 4101/2026

Supuesto de hecho. Un sindicato reclamó información suficiente sobre los incentivos colectivos del área de perecederos de una empresa de grandes almacenes para calcular las comisiones de cada departamento. La Audiencia Nacional desestimó la demanda por falta de legitimación activa.

Fundamentación jurídica. La legitimación sindical exige implantación suficiente en el ámbito del conflicto y vinculación con la pretensión. El sindicato contaba con cinco delegados de un total de 1.554 representantes y presencia en dos centros, insuficiente para el ámbito empresarial. La constitución de secciones sindicales no acredita por sí sola implantación significativa. El TS no examina el fondo ni la actualidad del conflicto.

Fallo. Desestima el recurso sindical y declara firme la sentencia de la Audiencia Nacional que apreció falta de legitimación activa. No impone costas.

Incapacidad temporal y complementos: improcedencia del descuento adicional por absentismo.

› STS, 05 de octubre de 2026 - ROJ: STS 4079/2026

Supuesto de hecho. Un sindicato impugnó el descuento por absentismo aplicado a la participación en resultados y al plus de desempeño profesional de una empresa petrolera cuando la ausencia derivaba de incapacidad temporal. La Audiencia Nacional declaró inaplicable el descuento, pero limitó los efectos económicos a cantidades posteriores al 10 de diciembre de 2023 por prescripción. Ambas partes recurrieron.

Fundamentación jurídica. El conflicto colectivo es adecuado para reclamar la inaplicación de cláusulas retributivas sin pretender su nulidad general, conforme al art. 163.4 LRJS. El convenio ya establece un devengo proporcional al tiempo trabajado; añadir el descuento por incapacidad temporal excede la proporcionalidad y discrimina por enfermedad en los términos de la Ley 15/2022. La intervención solicitada a la comisión paritaria interrumpió la prescripción y, computados los plazos del ASAC hasta la mediación del SIMA, las cantidades desde 2022 no estaban prescritas.

Fallo. Desestima el recurso empresarial y estima el sindical. Casa parcialmente la sentencia, rechaza la prescripción y reconoce los complementos de 2022, 2023, 2024 y 2025 sin computar la incapacidad temporal como absentismo, con abono de diferencias. No impone costas y declara la pérdida del depósito empresarial.

Despido colectivo de hecho: cómputo de extinciones vinculadas a una reestructuración.

› STS, 30 de septiembre de 2026 - ROJ: STS 4099/2026

Supuesto de hecho. Una consultora informática inició en enero de 2025 una reestructuración internacional para trasladar servicios corporativos a otra empresa del grupo. Negó que se alcanzaran los umbrales de despido colectivo y acordó con dos comités las indemnizaciones de los despidos individuales. La Audiencia Nacional rechazó la demanda sindical de impugnación colectiva.

Novedades legislativas
Novedades jurisprudenciales
Otras Sentencias de interés

Fundamentación jurídica. Conforme a la STJUE de 22 de febrero de 2024, la consulta debe iniciarse cuando se proyecta una reducción capaz de superar los umbrales: aquí había 63-65 afectados potenciales. Las 31 extinciones de los 90 días anteriores a la demanda, incluidas no superaciones del periodo de prueba y bajas que la empresa vinculó al proyecto, superaban el art. 51.1 ET. Los acuerdos indemnizatorios no podían anularse por el art. 124 LRJS, pues no extinguían contratos.

Fallo. Estima parcialmente el recurso y declara nulo el despido colectivo de hecho. Reconoce a los afectados cuyo contrato se extinguió desde el 6 de agosto de 2025 los salarios dejados de percibir hasta la notificación de la sentencia, debiendo reintegrar las indemnizaciones recibidas. No impone costas.

Descanso semanal y festivos: límite de catorce días para compensar solapamientos.

› STS, 30 de septiembre de 2026 - ROJ: STS 4083/2026

Supuesto de hecho. Varios sindicatos impugnaron que una empresa de contact center compensara en cuatro meses los descansos semanales variables coincidentes con festivos y denunciaron desigualdad respecto del descanso fijo. La Audiencia Nacional declaró ilícita la asignación de descansos más allá de catorce días y reconoció la libranza de los festivos en su fecha al personal de descanso variable.

Fundamentación jurídica. La alegación de igualdad queda precluida por la STS 502/2024, pues pudo formularse en el conflicto anterior. La distribución irregular del art. 34.2 ET no permite compensar el descanso semanal en cuatro meses: la ley y el convenio exigen periodos máximos de catorce días, al menos tres días de descanso y no más de ocho jornadas consecutivas de trabajo.

Fallo. Desestima los recursos del sindicato y de la empresa y declara firme la sentencia de la Audiencia Nacional que rechazó la compensación más allá de catorce días. No impone costas.

Complemento de brecha de género: falta de contradicción sobre la indemnización por denegación.

› STS, 16 de septiembre de 2026 - ROJ: STS 4077/2026

Supuesto de hecho. Un pensionista obtuvo judicialmente el complemento para reducir la brecha de género desde la fecha de jubilación, pero el Juzgado rechazó la indemnización por daños. El TSJ de Cantabria confirmó ambos pronunciamientos. El beneficiario recurrió para reclamar 1.800 euros.

Fundamentación jurídica. No existe contradicción: la denegación recurrida precedía a la STJUE de 15 de mayo de 2025, que declaró contraria al Derecho de la Unión la regulación aplicable; la de contraste era posterior a la STJUE de 12 de diciembre de 2019 respecto de la normativa anterior. Los diferentes contextos jurídicos de la actuación administrativa impiden unificar doctrina y examinar el interés casacional objetivo.

Fallo. Desestima el RCUD y declara firme la sentencia del TSJ de Cantabria que reconoció el complemento, pero denegó la indemnización. No impone costas.

Despido y violencia de género: indicios suficientes de discriminación y nulidad.

› STS, 29 de septiembre de 2026 - ROJ: STS 4076/2026

Supuesto de hecho. Una trabajadora fue despedida por disminución del rendimiento poco después de denunciar violencia de género, sufrir una baja por afectación emocional y ser citado el administrador como testigo penal. El Juzgado declaró el despido improcedente y el TSJ de Castilla y León confirmó esa calificación por falta de indicios discriminatorios suficientes.

Fundamentación jurídica. El TS distingue la nulidad objetiva del art. 55.5 ET, vinculada al ejercicio de derechos laborales, de la tutela del art. 181.2 LRJS, que exige indicios de discriminación. La condición de víctima no basta aisladamente, pero la baja, la citación del administrador, la proximidad del despido y la

Novedades legislativas
Novedades jurisprudenciales
Otras Sentencias de interés

ausencia de prueba disciplinaria forman un panorama indiciario suficiente. La empresa no aportó justificación objetiva y razonable.

Fallo. Estima el recurso, casa la sentencia del TSJ y declara nulo el despido, con readmisión inmediata, salarios de tramitación e indemnización de 10.000 euros por vulneración de derechos fundamentales. No impone costas.

Ayuda a domicilio: porcentaje de jornada partida sobre el personal a tiempo completo.

› STS, 30 de septiembre de 2026 - ROJ: STS 4098/2026

Supuesto de hecho. Un sindicato reclamó que el porcentaje de entre el 10 y el 15 % de contrataciones a jornada completa partida del art. 19 del convenio de ayuda a domicilio se calculase exclusivamente sobre el personal a tiempo completo adscrito al servicio, y no sobre toda la plantilla. El TSJ de Madrid estimó la demanda.

Fundamentación jurídica. La interpretación lógica y finalista del convenio exige tomar como referencia los contratos a jornada completa vinculados a la contrata. Calcular el porcentaje sobre toda la plantilla vaciaría de contenido la distinción convencional entre personal a tiempo completo y parcial. El TS aplica los criterios literal, sistemático, histórico y finalista de interpretación de los convenios.

Fallo. Desestima el recurso empresarial y declara firme la sentencia del TSJ de Madrid que estimó el conflicto colectivo. No impone costas.

Teletrabajo: nuevos acuerdos individuales para reducir el porcentaje de trabajo a distancia.

› STS, 22 de septiembre de 2026 - ROJ: STS 3975/2026

Supuesto de hecho. Varios sindicatos impugnaron la reducción del teletrabajo del 40 % al 30 % en el Grupo Renfe desde marzo de 2025. La empresa canceló las solicitudes vigentes y ofreció nuevos acuerdos individuales con ese porcentaje. La Audiencia Nacional desestimó la demanda.

Fundamentación jurídica. Las condiciones del trabajo a distancia requieren acuerdo y no pueden imponerse unilateralmente. El TS considera lícita la finalización de los acuerdos vigentes y la oferta de otros nuevos al 30 %, respetando la voluntariedad de ambas partes. El art. 5.1 de la Ley 10/2021 excluye el recurso al art. 41 ET para imponer el trabajo a distancia.

Fallo. Desestima los recursos de CSIF y CCOO y la adhesión de USO, y declara firme la sentencia de la Audiencia Nacional. No impone costas.

Comunicación laboral digital: acceso alternativo sin correo ni teléfono personales.

› STS, 22 de septiembre de 2026 - ROJ: STS 3970/2026

Supuesto de hecho. Un sindicato reclamó que una empresa de contact center facilitara correo corporativo a toda la plantilla y mantuviera atención telefónica convencional, al considerar que sus herramientas exigían medios personales. La Audiencia Nacional desestimó la demanda y varios sindicatos recurrieron o se adhirieron.

Fundamentación jurídica. La plataforma permitía acceder mediante aplicación, correo facilitado o un token virtual o físico sin asociar correo. El recurso partía de hechos distintos de los probados, sin obtener su revisión. Aunque corresponde a la empresa proporcionar los medios laborales y no puede exigir dispositivos personales, no se acreditó que hubiera incumplido esa obligación.

Fallo. Desestima el recurso sindical y las adhesiones, y declara firme la sentencia de la Audiencia Nacional. No impone costas.

Novedades legislativas
Novedades jurisprudenciales
Otras Sentencias de interés

Grupo de empresas: dirección común y tesorería centralizada sin responsabilidad laboral solidaria.

› STS, 23 de septiembre de 2026 - ROJ: STS 3989/2026

Supuesto de hecho. Una filial española de un grupo estadounidense de almacenamiento de energía despidió colectivamente a sus 16 trabajadores. El TSJ de Madrid declaró la nulidad por mala fe negociadora y, al ser imposible la readmisión, extinguió los contratos con indemnización y salarios de tramitación a cargo de la filial. La comisión ad hoc recurrió para extender la condena a las tres matrices absueltas.

Fundamentación jurídica. La ficta documentatio del art. 94.2 LRJS es una facultad judicial, no una consecuencia automática de no aportar documentos. La dirección común y la coincidencia de administradores no bastan para apreciar grupo laboral. Tampoco lo determinan las transferencias, operaciones vinculadas o el cash pooling si tienen reflejo contable y se realizan con criterios de mercado.

Fallo. Desestima el recurso de la comisión ad hoc y declara firme la sentencia del TSJ de Madrid, manteniendo la condena exclusiva de la filial y la absolución de las matrices. No impone costas.

Reestructuración salarial: validez del ajuste negociado del salario base personal.

› STS, 23 de septiembre de 2026 - ROJ: STS 3974/2026

Supuesto de hecho. Un sindicato impugnó que una empresa de supermercados redujera el salario base personal al incrementar el salario base de grupo para adaptarlo al convenio sectorial. Alegó que el primero era no absorbible, no compensable y revalorizable. El TSJ de Cataluña desestimó la demanda.

Fundamentación jurídica. No existe absorción unilateral, sino una reestructuración amparada por la disposición adicional segunda del VII Convenio, que remite a los criterios del convenio anterior. La disposición transitoria sexta del RDL 32/2021 limita las actuaciones unilaterales empresariales, pero no impide que los sujetos negociadores dispongan de la estructura salarial mediante convenio estatutario.

Fallo. Desestima el recurso sindical y declara firme la sentencia del TSJ de Cataluña que rechazó el conflicto colectivo. No impone costas.

Vacaciones de maquinistas: prevalencia del régimen convencional específico sobre la adición de festivos.

› STS, 24 de septiembre de 2026 - ROJ: STS 3971/2026

Supuesto de hecho. Un sindicato reclamó que los maquinistas de Renfe añadieran a sus 35 días de vacaciones los festivos coincidentes, conforme al art. 244 del Texto Refundido de la Normativa Laboral. La Audiencia Nacional desestimó la demanda al aplicar los Acuerdos de Desarrollo Profesional incorporados al convenio en 2013.

Fundamentación jurídica. Aunque los acuerdos no derogaron expresamente el art. 244, constituyen una regulación especial y posterior que prevalece para el personal de conducción. Este colectivo dispone de un régimen propio de turnos, descansos y compensación de festivos, por lo que no procede aplicar aisladamente la adición prevista en la normativa general.

Fallo. Desestima el recurso sindical y declara firme la sentencia de la Audiencia Nacional. No impone costas.

Convenio autonómico de química: ausencia de obligación de abrir una nueva unidad negociadora.

› STS, 23 de septiembre de 2026 - ROJ: STS 3991/2026

Supuesto de hecho. Dos sindicatos solicitaron constituir la mesa del convenio de la industria química del País Vasco. Las patronales se negaron por la vigencia del convenio estatal y el compromiso de no abrir nuevos ámbitos. El TSJ del

Novedades legislativas
Novedades jurisprudenciales
Otras Sentencias de interés

País Vasco desestimó la demanda de tutela de libertad sindical y ambas partes recurrieron.

Fundamentación jurídica. El art. 84.3 ET permite negociar convenios autonómicos, pero no impone hacerlo cuando existe una unidad estatal vigente y negociación activa. La negativa se justifica por los convenios generales XX y XXI y su marco temporal. Solo una limitación arbitraria, antijurídica e injustificada vulneraría la libertad sindical, circunstancias que no concurren.

Fallo. Desestima los recursos sindicales y estima parcialmente los empresariales, manteniendo firme la desestimación de la demanda por el TSJ del País Vasco. No impone costas y devuelve los depósitos.

Permiso por cuidados: cinco días por hecho causante y continuidad tras el alta hospitalaria.

› STS, 25 de septiembre de 2026 - ROJ: STS 3987/2026

Supuesto de hecho. Tres sindicatos impugnaron que un grupo de servicios de automovilismo limitara el permiso del art. 37.3.b) ET a cinco días laborables al año y solo a los días de hospitalización. La Audiencia Nacional anuló ambas prácticas y reconoció el permiso por cada nuevo hecho causante, incluidos los cuidados domiciliarios posteriores necesarios.

Fundamentación jurídica. El alta hospitalaria no extingue automáticamente el permiso si persiste la necesidad de cuidados y no existe alta médica. La reforma española elevó la duración a cinco días sin establecer un límite anual. La Directiva 2019/1158 fija mínimos y no impide una protección nacional superior, ni regula específicamente la relación entre alta hospitalaria y finalización del permiso.

Fallo. Desestima el recurso empresarial y confirma la nulidad de las prácticas restrictivas declarada por la Audiencia Nacional. No impone costas y declara la pérdida del depósito.

Despido objetivo: proporcionalidad de la extinción por duplicidades y reorganización comercial.

› STS, 15 de septiembre de 2026 - ROJ: STS 3893/2026

Supuesto de hecho. Una empresa agroquímica extinguió en junio de 2023 el contrato de un representante de ventas por causas productivas y organizativas, tras acordar con la representación laboral un máximo de once extinciones. El Juzgado declaró el despido improcedente, con indemnización alternativa de 259.726,50 euros, y el TSJ de La Rioja confirmó la decisión.

Fundamentación jurídica. La adquisición e integración de otra empresa generó duplicidades, ineficiencias y desequilibrios territoriales de productividad, junto con un cambio de comercialización. Acreditadas esas causas, la extinción constituía una respuesta adecuada y proporcionada. El control judicial debe examinar esa conexión, sin sustituir a la empresa mediante un juicio de oportunidad.

Fallo. Estima el RCUD empresarial, casa la sentencia del TSJ de La Rioja, revoca la de instancia y declara procedente la extinción objetiva, absolviendo a la empresa. No impone costas y devuelve depósitos y consignaciones.

Escuelas infantiles: redistribución del tiempo de programación sin modificación sustancial.

› STS, 09 de septiembre de 2026 - ROJ: STS 3886/2026

Supuesto de hecho. Un sindicato impugnó que un consorcio público sustituyera dos horas semanales de programación y evaluación en escuelas infantiles por tres jornadas de cierre anticipado. Solicitó nulidad por omitir el art. 41 ET o, subsidiariamente, falta de justificación. El TSJ de Galicia consideró la medida una manifestación del poder de dirección.

Fundamentación jurídica. La sustancialidad depende de la intensidad, duración y compensaciones del cambio, no de la importancia de la tarea afectada.

Novedades legislativas
Novedades jurisprudenciales
Otras Sentencias de interés

La reordenación siguió a la reducción de jornada de 37,5 a 35 horas, sin alterar categoría, salario ni jornada total ni acreditarse trabajo fuera de horario. El TS rechaza introducir como hechos las conclusiones matemáticas y jurídicas sobre la reducción del tiempo de programación.

Fallo. Desestima el recurso sindical y declara firme la sentencia del TSJ de Galicia que rechazó la demanda. No impone costas.

Reparto a domicilio: organización propia de la contratista y ausencia de cesión ilegal.

› STS, 09 de septiembre de 2026 - ROJ: STS 3878/2026

Supuesto de hecho. La Inspección de Trabajo apreció cesión ilegal de 183 repartidores contratados por una subcontratista para una plataforma de pedidos de comida. La Administración impuso a la principal una sanción de 187.515 euros. El TSJ de Cataluña la anuló al descartar la cesión ilegal y la Generalitat recurrió en casación.

Fundamentación jurídica. Los hechos probados acreditaban que la contratista aportaba organización y estructura propias, con coordinadores y jefes de tráfico que dirigían y controlaban el reparto. La prueba pericial desvirtuó el acta inspectora: solo la subcontratista podía acceder al programa de gestión. Sin solicitar revisión fáctica, el recurso no podía sustituir esa valoración por otra ni acreditar infracción del art. 43 ET.

Fallo. Desestima el recurso de la Generalitat y declara firme la sentencia del TSJ de Cataluña que anuló la sanción por cesión ilegal. Impone costas de 1.500 euros.

Exposición a humos diésel en ITV: medidas preventivas aunque no se superen los valores límite.

› STS, 16 de septiembre de 2026 - ROJ: STS 3873/2026

Supuesto de hecho. El comité de empresa de unas estaciones de ITV de Barcelona reclamó medidas de protección frente a los humos diésel. El TSJ de Cataluña ordenó lavar la ropa expuesta, conceder tiempo de aseo y facilitar espacios separados para la ropa laboral y personal, pero rechazó las pretensiones sobre extracción localizada, limpiezas anuales e indemnización. La empresa recurrió por infracción del art. 6 del RD 665/1997.

Fundamentación jurídica. La mera exposición a agentes cancerígenos obliga a adoptar medidas preventivas, aunque no se superen los valores límite ambientales. El tiempo de aseo del art. 6.2 exige que el personal esté identificado como expuesto, sin un riesgo adicional de contaminación. Para el lavado de ropa y los espacios separados, el TS parte del riesgo de contaminación declarado probado, al no haberse impugnado válidamente los hechos.

Fallo. Desestima el recurso empresarial y declara firme la sentencia del TSJ de Cataluña. No impone costas y declara la pérdida del depósito.

Tripulantes de cabina: pacto expreso para prorratear las pagas extraordinarias.

› STS, 22 de septiembre de 2026 - ROJ: STS 3896/2026

Supuesto de hecho. Un sindicato reclamó frente a una compañía aérea y dos contratistas que la formación de los tripulantes se programase como trabajo retribuido, así como 30 días naturales de vacaciones, dos pagas extraordinarias y 14 festivos retribuidos. La Audiencia Nacional reconoció únicamente las pagas extraordinarias. Recurrieron la empresa y el sindicato.

Fundamentación jurídica. El prorrateo de las pagas debe pactarse expresa e inequívocamente: distribuir el salario en doce mensualidades sin mencionar las extras no basta. No se acreditó obligación de programar la formación en línea ni su duración y podía realizarse durante la disponibilidad. Los 133 días libres retribuidos anuales y las secuencias de trabajo y descanso satisfacían las exigencias examinadas sobre vacaciones y festivos.

Novedades legislativas
Novedades jurisprudenciales
Otras Sentencias de interés

Fallo. Desestima ambos recursos y declara firme la sentencia de la Audiencia Nacional que reconoció dos pagas extraordinarias y rechazó las restantes pretensiones. No impone costas y declara la pérdida del depósito.

Transportista con vehículo propio: laboralidad del servicio desarrollado principalmente en recinto cerrado.

› STS, 15 de septiembre de 2026 - ROJ: STS 3877/2026

Supuesto de hecho. Un transportista con furgoneta propia de 3.200 kg de MMA prestaba servicios desde 1984 para una fabricante de explosivos, dado de alta en el RETA y mediante contratos mercantiles. La empresa comunicó su no renovación en noviembre de 2023. El Juzgado declaró la incompetencia social por el art. 1.3.g ET, pero el TSJ del País Vasco apreció relación laboral y ordenó resolver el fondo.

Fundamentación jurídica. El 95 % de la actividad se desarrollaba en recinto cerrado y no requería autorización de transporte. Además, era transporte privado complementario, no un servicio público, por lo que no operaba la exclusión del art. 1.3.g ET. Existían jornada, horario, turnos, dependencia y retribución por tiempo. La aportación de una furgoneta inferior a 3,5 toneladas no tenía relevancia económica suficiente para excluir la laboralidad.

Fallo. Desestima el RCUD empresarial y declara firme la sentencia del TSJ del País Vasco que reconoció la relación laboral y la competencia social. Impone costas de 1.500 euros y declara la pérdida del depósito.

Despido por falsedad documental: retroacción por condena penal firme incorporada en casación.

› STS, 15 de septiembre de 2026 - ROJ: STS 3863/2026

Supuesto de hecho. Un gerente de área de una empresa de restauración elaboró sin autorización un certificado con membrete y sello empresarial sobre su flexibilidad horaria y lo presentó en un procedimiento de divorcio. La empresa lo despidió por transgresión de la buena fe. El Juzgado declaró el despido procedente, pero el TSJ de Madrid lo calificó como improcedente. La empresa recurrió.

Fundamentación jurídica. En casación se admitió una sentencia penal firme que condenó al trabajador por falsedad en documento privado por los certificados presentados. El TS aprecia contradicción con otro despido por falsificación documental y considera la condena un hecho nuevo de influencia decisiva. Su incorporación a los hechos probados y valoración corresponde al órgano de instancia, por lo que procede anular las actuaciones.

Fallo. Declara la nulidad de lo actuado desde la sentencia de instancia y retrotrae las actuaciones para que el Juzgado, previa audiencia y con libertad de criterio, dicte nueva sentencia incorporando la condena penal. No impone costas y devuelve depósitos y consignaciones.

Sucesión en concurso: responsabilidad solidaria de la adquirente por el recargo de prestaciones.

› STS, 16 de septiembre de 2026 - ROJ: STS 3880/2026

Supuesto de hecho. Un embalador de pizarra trabajó para una empresa entre 1998 y 2018, cuando su unidad productiva se vendió en concurso y la adquirente se subrogó en el contrato. En febrero de 2021 fue declarado en incapacidad permanente total por silicosis. El INSS impuso un recargo del 30 % a ambas empresas solidariamente, pero el Juzgado y el TSJ de Castilla y León excluyeron a la adquirente.

Fundamentación jurídica. Los arts. 44.3 ET y 168.2 LGSS establecen la responsabilidad solidaria de cedente y cesionaria por obligaciones laborales y de Seguridad Social anteriores a la transmisión. Conforme a la jurisprudencia reiterada, esa responsabilidad comprende el recargo de prestaciones y se aplica también a la adquisición de unidades productivas en concurso. No procede excluir su transmisión por el carácter concursal de la sucesión.

Novedades legislativas
Novedades jurisprudenciales
Otras Sentencias de interés

Fallo. Estima el recurso, casa la sentencia del TSJ de Castilla y León y revoca parcialmente la de instancia, desestimando también la demanda de la adquirente. Confirma el recargo del 30 % a cargo solidario de ambas empresas. No impone costas.

Vacaciones: nulidad de la distribución semestral impuesta al margen del convenio.

› STS, 09 de septiembre de 2026 - ROJ: STS 3866/2026

Supuesto de hecho. Un sindicato impugnó la política unilateral de vacaciones de una empresa de *contact center*. El convenio reconocía 32 días naturales, divisibles en semanas, con al menos catorce días continuados preferentemente en verano. La empresa obligaba a disfrutar otras dos semanas fuera del periodo estival, una en cada semestre. La Audiencia Nacional anuló esta distribución y rechazó las restantes pretensiones.

Fundamentación jurídica. El TS distingue los criterios de gestión de solicitudes, que no requieren negociación previa, de la predeterminación de periodos vacacionales, que sí la exige. El sistema de solicitudes, orden alfabético, permutas y cargas familiares aportaba transparencia sin contradecir el convenio. En cambio, imponer dos semanas no estivales, una por semestre, añadía una restricción no pactada que no podía establecerse unilateralmente.

Fallo. Desestima los recursos de la empresa y del sindicato y declara firme la sentencia de la Audiencia Nacional que anuló la distribución obligatoria de las dos semanas no estivales. No impone costas y declara la pérdida del depósito empresarial.

Premio de fidelidad: devengo proporcional durante la suspensión pactada del contrato.

› STS, 09 de septiembre de 2026 - ROJ: STS 3712/2026

Supuesto de hecho. Un trabajador del sector eléctrico suspendió voluntariamente su contrato en enero de 2015, percibiendo el 80 % del salario hasta jubilarse en diciembre de 2022. Con 24,75 años de antigüedad, reclamó la parte proporcional del premio de fidelidad previsto a los veinticinco años. El Juzgado y el TSJ de Madrid desestimaron la demanda.

Fundamentación jurídica. El pacto de suspensión mantenía expresamente los beneficios sociales que habrían correspondido en activo, naturaleza que tiene el premio de fidelidad. Su derecho puede generarse durante la suspensión. Además, la empresa había reconocido la parte proporcional a otros trabajadores acogidos al mismo acuerdo, sin justificar un trato distinto para el demandante.

Fallo. Estima el recurso, casa la sentencia del TSJ de Madrid y revoca la de instancia. Reconoce 86.453,79 euros por la parte proporcional del premio de fidelidad, más los intereses procesales. No impone costas.

Premio por servicios prestados: cómputo de la antigüedad anterior a la absorción empresarial.

› STS, 09 de septiembre de 2026 - ROJ: STS 3715/2026

Supuesto de hecho. Una trabajadora de Telefónica Data desde marzo de 1997 fue subrogada por Telefónica de España tras su absorción. El convenio fijaba el 1 de julio de 2006 como inicio del cómputo del premio por servicios prestados para el personal integrado, cuyo devengo se fraccionaba a los veinticinco y cuarenta años. El Juzgado reconoció 15.697,05 euros y el TSJ de Madrid confirmó.

Fundamentación jurídica. El art. 44.1 ET impone la subrogación en los derechos y obligaciones laborales y exige computar los servicios anteriores a la absorción para el premio. El personal integrado tiene derecho a percibirlo en las mismas condiciones que el originario. Por jerarquía normativa, los arts. 14 CE y 44.1 ET prevalecen sobre la cláusula convencional que limita el cómputo a julio de 2006.

Novedades legislativas
Novedades jurisprudenciales
Otras Sentencias de interés

Fallo. Desestima el RCUD empresarial y confirma la sentencia del TSJ de Madrid que reconoció el premio. Impone costas de 1.500 euros, declara la pérdida del depósito y mantiene la consignación.

Teletrabajo: motivación suficiente sobre una nueva política tras expirar el acuerdo anterior.

› STS, 09 de septiembre de 2026 - ROJ: STS 3723/2026

Supuesto de hecho. Un sindicato impugnó la reducción del teletrabajo del 100 % al 75 % para el personal con discapacidad desde enero de 2025. El acuerdo previo, alcanzado en conciliación judicial en 2023, vencía el 31 de diciembre de 2024. La empresa anunció en la intranet las nuevas condiciones y la Audiencia Nacional desestimó la demanda.

Fundamentación jurídica. El recurso se centraba en defectos procesales. El TS rechaza la revisión probatoria por no proponer cambios en los hechos probados y descarta incongruencia interna, extralimitación y falta de motivación. La Audiencia explicó que el acuerdo anterior había expirado y que los hechos diferían de los de otra demanda frente a empresas del grupo. La sentencia respondió razonadamente a las pretensiones sin introducir pronunciamientos ajenos.

Fallo. Desestima el recurso sindical y declara firme la sentencia de la Audiencia Nacional que rechazó el conflicto colectivo. No impone costas.

Evaluación voluntaria complementaria: inexistencia de lesión de la negociación colectiva y la información sindical.

› STS, 09 de septiembre de 2026 - ROJ: STS 3719/2026

Supuesto de hecho. Un sindicato solicitó anular el sistema de evaluación EVRT implantado por una compañía aérea para 494 gestores y técnicos, el cese de la conducta antisindical y 30.000 euros de indemnización. La empresa lo presentó como voluntario, complementario de la evaluación convencional y sin efectos sobre la progresión profesional. La Audiencia Nacional desestimó la demanda.

Fundamentación jurídica. La prueba acreditó que el sistema no sustituía la evaluación convencional, era voluntario y solo lo completaron 199 personas. Sus resultados no se calificaban como positivos o negativos ni condicionaban sanciones, condiciones laborales o progresión. Se encuadraba en el poder de dirección del art. 20.3 ET sin lesionar la negociación colectiva. Las reuniones celebradas con la representación laboral descartaban también la vulneración del derecho de información.

Fallo. Desestima el recurso sindical y declara firme la sentencia de la Audiencia Nacional que rechazó la tutela de libertad sindical. No impone costas.

Adaptación de jornada: consecuencias de omitir la negociación obligatoria por conciliación.

› STS, 09 de septiembre de 2026 - ROJ: STS 3722/2026

Supuesto de hecho. Un jefe de área de una minera solicitó sustituir su jornada partida por un horario de 7:00 a 15:00 para atender a su hijo menor de doce años, cuya madre trabajaba a turnos hospitalarios. La empresa lo denegó por razones organizativas y por no acreditar los turnos de la otra progenitora. El Juzgado desestimó la demanda y el TSJ de Asturias estimó parcialmente el recurso, reconociendo 7.501 euros por daños morales y lesión de derechos fundamentales.

Fundamentación jurídica. El periodo de negociación del art. 34.8 ET es imperativo. Su omisión obliga, con carácter general, a acoger judicialmente la adaptación solicitada, salvo que resulte manifiestamente irrazonable o desproporcionada. El TS aprecia contradicción con la sentencia de contraste sobre las consecuencias de esa omisión y considera que la solicitud examinada no presenta ninguna de aquellas excepciones.

Fallo. Desestima el RCUD empresarial y declara firme la sentencia del TSJ de Asturias. No impone costas y acuerda la pérdida de los depósitos y consignaciones efectuados para recurrir.

Novedades legislativas
Novedades jurisprudenciales
Otras Sentencias de interés

Novedades **jurisprudenciales**

Novedades legislativas

Novedades jurisprudenciales

Otras Sentencias de interés

Novedades **jurisprudenciales**

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

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

Abu Dhabi
–
Barcelona
–
Bogotá
–
Brussels
–
Lima
–
Lisbon
–
London
–
Madrid
–
Medellín
–
Mexico City
–
Monterrey
–
New York
–
Singapore
–
perezllorca.com

