



NEWSLETTER LABORAL

I.	ANÁLISIS DE ACTUALIDAD:	3
	ABSENTISMO LABORAL EN EL NUEVO PARADIGMA NORMATIVO: POTESTAD DISCIPLINARIA VS LA TUTELA FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN POR ENFERMEDAD	3
1.	Introducción	3
2.	La magnitud del problema: por qué el absentismo preocupa tanto al empresario.	4
2.1	El absentismo por sectores.	5
2.2	El absentismo por territorios.	6
3.	La potestad disciplinaria: el escaso margen de actuación para el empresario y el riesgo de la nulidad.	6
3.1	Las ausencias injustificadas: la facultad del despido disciplinario tampoco es absoluta.	6
3.2	Bajas por IT: la Ley 15/2022 y el salto de la improcedencia a la nulidad.	7
3.3	Conclusión.	11
4.	La vuelta de tuerca: la retribución variable en situaciones protegidas	12
4.1.	La regla general.	12
4.2.	La doctrina más reciente: STS 522/2026, de 29 de mayo de 2026 (rec. 28/2025).	12
4.3.	El matiz necesario: falta de devengo por suspensión frente a penalización del absentismo.	12
II.	NOVEDADES JURISPRUDENCIALES.....	14
1.	Audiencia previa en el despido disciplinario: no basta con pedir un informe al trabajador si no se le informa de los incumplimientos concretos.....	14
2.	El Tribunal Supremo puntualiza el alcance de control que tiene la Dirección General de Trabajo sobre las inscripciones de los Planes de Igualdad en REGCON.	14
3.	¿Puede la empresa modificar la jornada por razones organizativas al margen del artículo 41 ET si así lo prevé el contrato de trabajo?.....	15
4.	La falta de registro horario no implica necesariamente una inversión automática de la carga de la prueba.....	16
5.	La comentada sentencia de la Audiencia Nacional sobre los festivos en sábado.	17
6.	Despido disciplinario sin audiencia previa declarado procedente por descarga de datos de más de 16.000 clientes.	17
7.	El TS resuelve en esta sentencia una cuestión que cada vez tiene más relevancia: qué pasa cuando una persona que teletrabaja sufre un infarto en su casa durante la jornada laboral, y si eso debe considerarse accidente de trabajo o un simple accidente doméstico.....	18

8.	El permiso por fuerza mayor del art. 37.9 ET tiene carácter retribuido por imperativo legal, sin necesidad de previsión expresa en convenio colectivo.....	19
9.	¿Son suficientes 9 meses para dejar de computar la antigüedad? El criterio proporcional del Supremo ante la unidad esencial del vínculo.	20
10.	El Tribunal Supremo confirma la nulidad de un despido colectivo por extemporaneidad de la comunicación del inicio del periodo de consultas a la Autoridad Laboral.	21
11.	El TS confirma la compatibilidad de la indemnización por despido improcedente y la de falta de preaviso, incluso si un pacto la excluye.	22
12.	Solapamiento del descanso semanal y diario y cómputo del plazo de la acción para reclamar indemnización por falta de descanso.	22
13.	El Tribunal Supremo fija los límites entre una contrata lícita y una cesión ilegal en el coro del Teatro Real.	23
14.	La Inteligencia Artificial como causa económica de despido: la jurisprudencia empieza a trazar los límites.	24

I. ANÁLISIS DE ACTUALIDAD:

ABSENTISMO LABORAL EN EL NUEVO PARADIGMA NORMATIVO: POTESTAD DISCIPLINARIA VS LA TUTELA FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN POR ENFERMEDAD

1. Introducción

El absentismo laboral entendido como la ausencia de las personas trabajadoras a su puesto de trabajo cuando estaba prevista su presencia, es, probablemente, una de las cuestiones que más frustración empresarial ha generado en los últimos tiempos, especialmente ante el escaso margen de actuación que actualmente permite la legislación laboral española. El absentismo ha crecido hasta cotas históricas justo en el momento en que el ordenamiento jurídico priva prácticamente al empresario de herramientas de reacción, afectando tanto a la organización como a la productividad y competitividad de las empresas.

Para poder valorar el impacto del absentismo en la actividad empresarial y laboral y la eficacia de los instrumentos jurídicos actualmente vigentes para combatirlo, es preciso hacer una importante distinción entre i) el absentismo como incumplimiento contractual (ausencias injustificadas) y ii) el absentismo por enfermedad (bajas médicas/IT).

Ausencias injustificadas

Cuando hablamos de ausencias injustificadas nos situamos en el ámbito de la potestad disciplinaria del empresario. En este caso, el absentismo no es una situación de salud, sino

un incumplimiento de los deberes básicos del trabajador.

Se regula expresamente en el artículo 54.2.a) del Estatuto de los Trabajadores, que tipifica como causa de despido disciplinario las "faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo".

Se trata de un incumplimiento grave y culpable del que la jurisprudencia ha venido exigiendo que las faltas sean reiteradas (no basta con un día aislado, salvo casos excepcionales) y que carezcan de toda justificación legítima para ser considerado causa de despido.

En los últimos tiempos, desde la reforma introducida por el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, el registro de jornada ha cobrado especial relevancia como elemento probatorio, ya que, la ausencia de registro dificulta la práctica probatoria para acreditar absentismo injustificado.

El absentismo por enfermedad

Este es el punto en el que el ordenamiento jurídico ha cambiado de forma más drástica en los últimos años. Antiguamente, el absentismo por enfermedad (justificado) podía dar lugar a un despido objetivo legal (el famoso y derogado artículo 52.d del ET). Hoy en día, la situación es la contraria: la enfermedad es una situación especialmente protegida, desde la entrada en vigor de la Ley 15/2022, de 12 de

julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

El Real Decreto-ley 4/2020, de 18 de febrero derogó el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores. Por tanto, ya no es conforme a derecho despedir a una persona trabajadora de forma objetiva por faltar al trabajo si esas faltas están justificadas por una baja médica, por muy intermitentes o frecuentes que sean. Según el artículo 45.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, la incapacidad temporal es una causa de suspensión del contrato que exonera a la persona trabajadora de la obligación de trabajar.

La mencionada Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, elevó la protección, al presumirse discriminatorio el despido motivado por la situación de enfermedad o condición de salud.

Actualmente, si la persona trabajadora aporta indicios de que el despido se debe a su enfermedad (por ejemplo, por ser despedida tras un largo periodo de baja médica), se invierte la carga de la prueba y la empresa debe demostrar que el despido obedece a una causa ajena a la salud para evitar la nulidad.

Las consecuencias de este cambio de paradigma están dificultando sobremanera la actividad empresarial en nuestro país; por un lado, una realidad económica difícil de sostener se ve agravada por jornadas perdidas, costes crecientes, equipos

desorganizados y la necesidad (y dificultad) de cubrir ausencias prolongadas e intermitentes. Por otro, un marco normativo que ha eliminado la vía objetiva de extinción por faltas justificadas, blindando a las personas trabajadoras enfermas y en el que el error empresarial ya no se paga con improcedencia, sino con nulidad.

Este artículo se sitúa precisamente en esa tensión. Enfrenta los dos polos entre los que hoy se mueve el empresario: de un lado, la potestad disciplinaria y el margen real –y estrecho– que le queda para reaccionar frente a las ausencias injustificadas; de otro, la tutela frente a la discriminación por enfermedad, que explica por qué ese margen es tan reducido y por qué el absentismo por causa médica se ha convertido en un territorio difícil, analizando también uno de sus elementos más complejos: su impacto sobre la retribución variable.

2. La magnitud del problema: por qué el absentismo preocupa tanto al empresario.

Para analizar la verdadera magnitud e impacto de la situación descrita conviene partir de los datos objetivos y existentes sobre las causas y porcentajes de absentismo, a efectos de entender la presión que ejerce y la repercusión real que el absentismo tiene en la organización del trabajo.

Según el Informe trimestral de absentismo laboral de Randstad Research (marzo de 2026)¹, referido al cuarto trimestre de 2025 y elaborado a partir de la Encuesta Trimestral de

¹ Informe trimestral de absentismo – marzo de 2026, elaborado por *Randstad Research*, centro de análisis y estudios sobre el mercado laboral y los recursos

humanos del Grupo Randstad España: [Randstad-Research-Informe-Absentismo-Laboral-Marzo-2026.pdf](#)

Costes Laborales del Instituto Nacional de Estadística (INE), el absentismo ha alcanzado cotas que el propio informe vincula a máximos históricos. Actualmente, la tasa de absentismo general es del 7,1 % de las horas pactadas no trabajadas, del que el 5,5% corresponde a absentismo por incapacidad temporal.

Tomando como referencia los 22,46 millones de ocupados de la Encuesta de Población Activa (EPA) del último trimestre de 2025, el informe estima que, en promedio, 1.595.211 personas se ausentaron cada día de su puesto de trabajo, de las cuales 1.239.732 se encontraban de baja médica.

Desde un punto de vista estrictamente jurídico, el dato más llamativo y relevante es la proporción: de los 7,1 puntos de absentismo general, 5,5 corresponden a situaciones de IT. Es decir, alrededor de tres cuartas partes del absentismo que soportan las empresas deriva de bajas médicas. Y ese es, precisamente, el tramo del absentismo que el empresario tiene más difícil combatir por vía extintiva sin asumir un riesgo de nulidad.

Resulta igualmente llamativo que, según este informe, desde 2019, tanto el absentismo general como el absentismo derivado de bajas médicas muestran un crecimiento sostenido y que el absentismo por IT prácticamente se ha duplicado en la última década. No es, por tanto, un repunte coyuntural, sino una tendencia al alza.

2.1 El absentismo por sectores.

Del análisis del fenómeno del absentismo por sectores de actividad, resulta que los niveles

más altos de absentismo los alcanzan las actividades postales y de correos (12,3%), seguidas de los servicios a edificios y actividades de jardinería (11,8%) y las actividades de juegos de azar y apuestas (11,5%), aunque la dispersión por ramas es enorme, ya que los diez sectores con mayor absentismo superan el 9%.

Sector	Tasa de absentismo
Actividades postales y de correos	12,3%
Servicios a edificios y actividades de jardinería	11,8%
Actividades de juegos de azar y apuestas	11,5%
Asistencia en establecimientos residenciales	11,2%
Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	11,0%
Actividades de servicios sociales sin alojamiento	10,9%
Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	10,4%
Actividades sanitarias	10,1%
Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	9,6%
Actividades de seguridad e investigación	9,3%
TOTAL SECTORES	7,1%

Centrándonos en el absentismo derivado de baja médica, encontramos en primer lugar los servicios a edificios y actividades de jardinería (10,8%), seguidos de la recogida, tratamiento y eliminación de residuos (9,9%) y de la asistencia en establecimientos residenciales (9,8%) en tercer lugar. Igualmente, los diez sectores con la tasa de absentismo por incapacidad temporal más elevada, supera al porcentaje de absentismo del total de sectores (5,5%):

Sector	Tasa de absentismo por IT
Servicios a edificios y actividades de jardinería	10,8%
Recogida, tratamiento y eliminación de residuos	9,9%
Asistencia en establecimientos residenciales	9,8%
Actividades de juegos de azar y apuestas	9,7%
Actividades de servicios sociales sin alojamiento	9,4%
Actividades postales y de correos	8,6%
Actividades de seguridad e investigación	7,8%
Servicios de alojamiento	7,7%
Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	7,5%
Fabricación de vehículos de motor	7,2%
TOTAL SECTORES	5,5%

En cuanto a los sectores con menos absentismo, los diez sectores con menor nivel se sitúan por debajo del 4,4 %. El mínimo lo

encontramos en actividades relacionadas con el empleo (2,9 %), seguidas, en orden ascendente por las actividades jurídicas y de contabilidad (3,1%) y de las actividades inmobiliarias (3,6%).

En el absentismo por IT, los menores niveles se dan en actividades jurídicas y de contabilidad (2,1 %), la investigación y desarrollo (2,3 %) y la programación, consultoría y otras actividades (2,3%).

2.2 El absentismo por territorios.

En el absentismo general, las comunidades más afectadas en el último trimestre de 2025 fueron Canarias (9,1 %), Cantabria (8,9 %) y País Vasco (8,8 %), seguidas de Asturias y Galicia (8,6 %); los niveles más bajos, se dieron en Baleares (6,0 %), Madrid (6,1 %) y La Rioja (6,2 %).

En el absentismo por IT, los máximos se dan de nuevo en Canarias (7,9 %), Asturias (7,1 %) y, con 6,8 %, Cantabria, Galicia y País Vasco; igualmente, de nuevo los mínimos en Baleares, Madrid y La Rioja.

Como se ha indicado anteriormente, el absentismo no es un fenómeno coyuntural si no, claramente al alza, especialmente, en lo que respecta al absentismo por IT. Los sectores en los que más se ha incrementado el absentismo por baja médica durante el último año son el de actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical (+1,2 p.p.) y la fabricación de bebidas (+1,2 p.p.).

La lectura jurídica de estos datos es la que da sentido a este artículo: la mayor parte del

absentismo que asfixia a las empresas es el absentismo justificado por enfermedad, lo que significa que el problema cuantitativamente más grave es, jurídicamente, el más protegido.

3. La potestad disciplinaria: el escaso margen de actuación para el empresario y el riesgo de la nulidad.

3.1 Las ausencias injustificadas: la facultad del despido disciplinario tampoco es absoluta.

La única causa de despido directamente vinculada al absentismo actualmente admitida por el legislador es el despido disciplinario regulado en el artículo 54.2.a) del ET, por faltas de asistencia o puntualidad *repetidas e injustificadas* (art. 54.2.a) ET), como se ha referido con anterioridad.

El precepto exige dos notas acumulativas: reiteración y falta de justificación. La reiteración descarta que un día aislado de ausencia pueda fundamentar, por regla general, un despido procedente. Y la falta de justificación es el elemento que colisiona con el problema real: no hay falta injustificada cuando la ausencia responde a una baja médica, a un permiso retribuido o al ejercicio de derechos de conciliación.

Dicho de otro modo, la vía disciplinaria ampara a las empresas frente a la persona trabajadora que *no quiere* ir a trabajar, no contra la que *no puede* por estar aquejada de algún padecimiento (aunque se trate de bajas reiteradas y/o intermitentes).

Además, la sanción debe ser proporcional a la falta, ponderando entidad, reiteración, antecedentes y perjuicio. El despido es la sanción máxima y no toda inasistencia injustificada la soporta; un absentismo injustificado pero leve puede quedar en sanción inferior. El empresario no puede, por tanto, reaccionar de forma automática al primer incumplimiento.

La carga de acreditar la inasistencia es del empresario y la carta de despido debe describir los hechos con concreción (fechas, jornada perdidas, naturaleza de las faltas) y las imputaciones genéricas debilitan la posición empresarial, cobrando aquí especial protagonismo el registro de jornada como herramienta que permitiría al empresario sostener el despido.

Aunque las empresas están tendiendo a equiparar las ausencias con la «dimisión» del trabajador, ha de tenerse en cuenta que el abandono exige una voluntad extintiva «clara, cierta y terminante», que no puede deducirse de la mera ausencia, por prolongada que sea. Dar de baja por dimisión sin esa voluntad inequívoca es, en realidad, un despido tácito sin causa, calificado como improcedente (o nulo). Ante una ausencia no aclarada, lo prudente es requerir formalmente al trabajador y documentarlo antes de adoptar decisión alguna:

se requiere una voluntad incontestable por parte del trabajador de tal suerte que el abandono, materializado en una inasistencia al trabajo, no es algo que equivalga mecánicamente a una extinción por dimisión; sino que se necesita que esas ausencias puedan hacerse equivaler a un

comportamiento del que quepa extraer, de manera clara, cierta y terminante, que el empleado desea extinguir el contrato (Sentencia núm. 979/2025 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias, de 27 de mayo de 2025, rec. núm. 46/2025).

Esta cautela resulta actualmente más viable ante la exigencia de comunicar un trámite de audiencia previo a cualquier despido, tras la conocida Sentencia del Tribunal Supremo en este sentido de noviembre de 2024 (Sentencia núm. 1250/2024, de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de 18 de noviembre de 2024, rec. núm. 4735/2023).

3.2 Bajas por IT: la Ley 15/2022 y el salto de la improcedencia a la nulidad.

En este contexto, el ordenamiento laboral español ha dado un giro completo en relación con los despidos por ausencias: la enfermedad ha pasado de ser causa de extinción a ser una situación especialmente protegida.

El Real Decreto-ley 4/2020 derogó el artículo 52.d) ET que permitía extinguir por la vía objetiva al trabajador con faltas justificadas pero intermitentes por encima de ciertos umbrales. Era, precisamente, la herramienta diseñada para luchar contra el absentismo por enfermedad recurrente. Su supresión dejó el ordenamiento jurídico español sin respuesta extintiva frente al absentismo médico, por frecuente o gravoso que resulte.

Conceptualmente, la ausencia de la persona trabajadora enferma no constituye un caso de absentismo reprochable, sino ausencia amparada, lo que la sitúa fuera del alcance disciplinario.

La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, elevó la enfermedad o condición de salud a causa de discriminación expresamente prohibida (art. 2). Este cambio ha colocado a las empresas en una posición delicada en los últimos años: un despido motivado por el estado de salud no se salda con improcedencia (indemnización tasada), sino con nulidad: readmisión obligatoria, abono de salarios de tramitación y eventual indemnización adicional por vulneración de derechos fundamentales.

Además, si la persona trabajadora aporta indicios razonables de que el despido se debe a su salud –ser despedido estando de baja o tras una baja médica de larga duración o bajas encadenadas–, corresponde al empresario acreditar que la decisión obedece a una causa real y ajena a todo propósito lesivo de derechos fundamentales (mecánica del art. 122 LRJS en relación con la tutela de derechos fundamentales). No basta una causa formal: hay que probar que la decisión extintiva se habría adoptado igualmente al margen de la enfermedad.

La jurisprudencia de 2025 declara nulos despidos por absentismo cuando la empresa no aportó justificación objetiva y razonable que excluyera la discriminación y se deduce, por lo tanto, que el móvil real era la enfermedad. Para el empresario, el mensaje es claro: despedir a una persona trabajadora con bajas frecuentes, aunque la causa formal sea otra, es, cuando menos, arriesgado.

Todo lo anterior, lleva a situaciones complicadas, tanto desde un punto de vista

organizativo como legal, pues se ha convertido en práctica habitual que las personas trabajadoras ante la sospecha de un inminente despido, motivado por causas reales, ya sean objetivas o disciplinarias, traten de forzar una situación de baja médica para “blindarse” y beneficiarse, artificiosamente, de la protección que otorga la norma.

Cuando las ausencias están vinculadas con situaciones de incapacidad y/o enfermedad, el nexo temporal cobra una relevancia vital: aunque los incumplimientos o las causas de despido esgrimidas anteriores a una situación de baja médica reducen el riesgo de nulidad y consideración discriminatoria (entre otras, Sentencia núm. 3385/2026, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 5 de junio de 2026, rec. núm. 3582/2025) el hecho de que la situación de baja médica sea simultánea o inmediatamente anterior a la entrega de la documentación relativa al despido genera un indicio de vulneración de derechos fundamentales que el empresario debe vencer (Sentencia núm. 366/2026, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, de 12 de mayo de 2026, Rec. 123/2026).

No obstante, no resulta menos cierto que los tribunales están tendiendo a generar un escenario más esperanzador para el empresario. Aunque en cualquier caso se trata de un terreno en el que actuar con cautela, los tribunales están estableciendo en sus resoluciones más recientes que el simple hecho de que una persona trabajadora se encuentre en situación de baja médica no es indicio suficiente de discriminación a efectos

de aplicación de la Ley 15/2022. En este sentido, podemos citar las recientes Sentencias núm. 3385/2026, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 5 de junio de 2026, rec. núm. 3582/2025 y la Sentencia núm. 2351/2026, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 21 de mayo de 2026, Rec. 264/2026, que declara expresamente lo siguiente:

Por tanto, debe quedar claro que el simple hecho de estar en situación de incapacidad temporal no es un indicio suficiente de discriminación por razón de enfermedad, y únicamente lo será cuando la enfermedad o el estado de salud del trabajador sea la causa que sustentó el despido y, no, cuando, estando en situación de incapacidad temporal, su empleador a la hora de despedir tiene en cuenta otras circunstancias relacionadas con el trabajo como pueden ser la aptitud, rendimiento, profesionalidad, capacidad, etcétera.

En esta tendencia menos proteccionista, los tribunales prestan especial atención a ese elemento temporal indicado anteriormente también si las empresas pueden acreditar que la decisión extintiva estaba tomada con anterioridad a la situación de baja médica. En efecto, la calificación de la decisión extintiva en estos supuestos no depende tanto de la concurrencia de una situación de incapacidad temporal considerada en sí misma, sino de la existencia de un nexo causal entre dicha situación y el despido. De ahí que el nexo temporal –esto es, la mayor o menor proximidad cronológica entre el inicio de la baja médica y la adopción de la medida

extintiva– adquiera especial protagonismo, en la medida en que puede operar como indicio del que cabría inferir un móvil discriminatorio o lesivo de derechos fundamentales, con la consiguiente inversión de la carga de la prueba sobre la empresa. Precisamente por ello, tal indicio puede quedar enervado cuando la empresa logra acreditar que la decisión extintiva ya se hallaba adoptada con anterioridad a la situación de baja médica, de suerte que esta última no habría podido erigirse en causa ni en factor determinante del despido. En este sentido, resulta interesante la reciente Sentencia núm. 1190/2026, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 19 de mayo de 2026, rec. núm. 924/2026:

Debemos rechazar, como asevera la sentencia recurrida, la existencia de indicios de discriminación por razón de la enfermedad de la actora. Como se aprecia de la lectura de los WhatsApp que la sentencia recoge en el FD cuarto, correspondientes al día 27 de febrero de 2025, a las 21.39 horas, la empresa ya tenía tomada la decisión de prescindir de los servicios de la actora, - "es mejor que cada una siga su camino". Se trata del mismo día en que la actora inició el proceso de IT, (27 de febrero de 2.025, HP 3), pero, como se desprende de la conversación, la situación de IT no tuvo que ver con la decisión empresarial (...). Se evidencia que no nos hallamos ante reacción alguna frente a un proceso de IT, el cual ni siquiera consta comunicado formalmente a la empresa cuando las partes mantuvieron estas conversaciones telemáticas.

Por consiguiente, la empresa y la trabajadora ya eran conocedoras del fin de la relación laboral el mismo día 27 de febrero de 2025, al margen de la situación de IT y desde antes de la comunicación formal del despido el día 4 de marzo de 2025.

Sin embargo, como se indicaba anteriormente, se trata, sin duda, de un terreno en la que actuar con prudencia, pues igual que existen actualmente pronunciamientos en este sentido, hay otros de este mismo año que modulan o matizan estos criterios. Por ejemplo, podemos destacar la Sentencia núm.2953/2026, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 19 de mayo de 2026, Rec. 5613/2025, que declara nulo el despido de un trabajador durante su baja médica, por un altercado producido con otro trabajador de la Empresa aunque el mismo fuera anterior en el tiempo a su situación de baja médica, por considerar el Tribunal la existencia de un panorama indiciario de vulneración de derechos fundamentales, principalmente por el hecho de que el otro trabajador que participó en el altercado no fuera despedido mientras que, el trabajador en situación de incapacidad temporal, sí lo fue:

Abunda en el panorama indiciario vulnerador del aludido derecho fundamental el que, siendo dos los trabajadores que protagonizaron los hechos imputados en relación a la estancia en el hotel Puerta de Bilbao, tal como reconoce la propia carta de despido, únicamente el actor, que se encontraba de baja por incapacidad temporal, haya sido objeto de despido, habiendo sido

acordada la amonestación del otro trabajador (...) La divergente reacción sancionadora por parte de la empleadora impide que consideremos desconectada causalmente la medida sancionadora de la situación de incapacidad temporal en que se encontraba el actor, requisito éste imprescindible para que concluyamos sobre la desvirtuación del panorama indiciario.

Lo anterior evidencia que, aunque no es totalmente preciso afirmar que la mera situación de baja médica se considere indicio suficiente de discriminación, esta situación puede ser suficiente en función del resto de elementos que conforman el panorama indiciario que la acompaña. Por ello, resulta evidente que el despido durante una incapacidad temporal o tras una baja de larga duración o bajas médicas reiteradas, es a día de hoy, arriesgado en todo caso. En este sentido, podemos destacar la Sentencia núm. 2058/2026, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 6 de mayo 2026, rec. núm. 4961/2025, que declara expresamente lo siguiente:

Así pues, ninguna duda cabe de que todas estas circunstancias conjuntamente consideradas constituyen un indicio suficiente para presumir que la trabajadora que ahora recurre fue cesada a causa de la situación de enfermedad atravesaba.

Y conformado de esta manera el panorama indiciario de que el cese podría obedecer a la situación de enfermedad de la trabajadora, le corresponde a la empresa demandada la carga de acreditar que su actuación extintiva resultó ajena a

todo propósito vulnerador del derecho fundamentales referido por la demandante. Es la empresa la que ha de demostrar que su decisión ha sido conforme a derecho, es decir, en el caso que nos ocupa la empresa debería probar debidamente que existió una dimisión de la trabajadora y no lo hizo, pues como ya hemos expuesto tal dimisión no resultó acreditada. Y por ello ha de concluirse que la actuación empresarial materializada en la decisión extintiva carece de causa justificada que permita excluir la vulneración del derecho fundamental alegado por la trabajadora, y, por tanto, ha de considerarse que la actuación empresarial ha vulnerado el derecho a la no discriminación por razón de enfermedad o condición de salud, por lo que en consecuencia el despido ha de ser declarado nulo conforme a lo establecido en los artículos 53.4 del ET y el 122.2 a) de la LRJS. Y al no haberlo entendido así la Magistrada de instancia, su resolución es merecedora del reproche que se contiene en el recurso, el cual ha de ser estimado en lo que a la solicitud de declaración de la nulidad del despido se refiere.

3.3 Conclusión.

El recorrido anterior dibuja una paradoja difícil de sostener para el empresario: el tramo de absentismo que más lastra hoy la organización del trabajo –el derivado de la incapacidad temporal– es, jurídicamente, el más protegido y el que menos margen de reacción extintiva permite. Derogada la vía objetiva del antiguo artículo 52.d) ET y elevada la enfermedad o condición de la salud a causa de discriminación expresamente prohibida por la Ley 15/2022, la potestad disciplinaria del artículo 54.2.a) ET queda confinada a las ausencias genuinamente injustificadas,

interpretadas además de forma estricta (reiteración, ausencia de toda justificación legítima y proporcionalidad de la sanción). El error ya no se salda con una indemnización por despido improcedente, sino con la nulidad y las consecuencias que conlleva, lo que convierte cada decisión extintiva vinculada a una persona trabajadora con bajas frecuentes en una actuación de riesgo elevado.

Ahora bien, ese riesgo no equivale a una imposibilidad de actuar. La jurisprudencia más reciente apunta un escenario algo más equilibrado: la mera situación de incapacidad temporal no constituye, por sí sola, indicio suficiente de discriminación, de modo que el despido sustentado en circunstancias reales y ajenas a la salud –rendimiento, aptitud, incumplimientos previos– y en la inexistencia de nexo temporal entre la decisión extintiva y la baja médica, puede sostenerse cuando la empresa acredita esa causa y, sobre todo, cuando el nexo temporal y el trato dispensado a otras personas trabajadoras no delatan un móvil discriminatorio.

El mensaje práctico es, por tanto, de cautela y rigor probatorio antes que de renuncia: documentación precisa de los hechos, apoyo en el registro de jornada, respeto al trámite de audiencia previa, ponderación proporcional de la sanción, coherencia con el tratamiento dado a situaciones equiparables y especial prudencia ante decisiones simultáneas o inmediatamente posteriores al inicio de la baja. En la tensión entre la potestad disciplinaria y la tutela antidiscriminatoria, el terreno seguirá siendo incierto, pero no inhóspito para el empresario que construya su

decisión sobre causas reales, acreditables y desvinculadas de la salud del trabajador.

4. La vuelta de tuerca: la retribución variable en situaciones protegidas

4.1. La regla general.

La repercusión del absentismo justificado ha dejado de operar solo sobre la permanencia en el empleo para proyectarse también sobre cuánto cobra quien se ausenta legítimamente.

Los tribunales vienen estableciendo de forma reiterada que los sistemas de incentivos no pueden penalizar las ausencias por IT, los permisos retribuidos por conciliación o las reducciones de jornada por guarda legal, de manera análoga a lo que ya sucede con las vacaciones retribuidas. El fundamento es doble: la Ley 15/2022 reconoce la enfermedad como causa de discriminación retributiva prohibida, y el posible efecto disuasorio; si ejercer un derecho legal hace perder retribución, el sistema desincentiva su ejercicio y contraría la finalidad protectora de la norma.

Por ello, condicionar un complemento o incentivo a un determinado nivel de asistencia, computando como inasistencia el periodo de IT, se ha calificado como discriminación por razón de enfermedad, salvo causa objetiva y proporcionada que deba alegar y probar quien defienda la diferenciación.

4.2. La doctrina más reciente: STS 522/2026, de 29 de mayo de 2026 (rec. 28/2025).

Esta línea doctrinal se ha consolidado al máximo nivel con este reciente pronunciamiento del Pleno de la Sala de lo Social. El Alto Tribunal fija dos ideas. En primer lugar, computar las ausencias protegidas

como «absentismo» para descontar del incentivo el porcentaje equivalente es contrario a Derecho cuando derivan de enfermedad o de permisos de conciliación, pues constituye discriminación directa por enfermedad e indirecta y por asociación por razón de sexo. Segunda: devengar el incentivo en proporción al tiempo efectivamente trabajado es lícito, pero con una condición inexcusable; que los objetivos o parámetros de rendimiento se reduzcan en idéntica proporción, excluyendo la cuota correspondiente a los periodos de suspensión del contrato.

En síntesis, un sistema de incentivos es defendible si cumple dos condiciones acumulativas: que no computen como absentismo las ausencias protegidas y que, cuando reduzca el incentivo por el tiempo trabajado, reduzca en la misma medida los objetivos. La cuestión no es pacífica y exige análisis individualizado del sistema vigente en cada empresa, pero la resolución se alinea con pronunciamientos previos en el mismo sentido (SSTS 40/2025, 35/2026 y 159/2026).

4.3. El matiz necesario: falta de devengo por suspensión frente a penalización del absentismo.

La rotundidad de la doctrina expuesta no supone que toda merma retributiva durante la IT sea discriminatoria. La clave está en distinguir dos planos que el lenguaje común del absentismo tiende a confundir.

Por un lado, exigir permanencia, asistencia o ausencia de absentismo para devengar un concepto salarial, computando a tal efecto los días de IT como inasistencia sería discriminatorio por razón de enfermedad tras

la Ley 15/2022 (supuesto del apartado anterior).

cualquier diseño en este ámbito exige un análisis individualizado y prudente.

Por otro, los supuestos en que el concepto sencillamente no se devenga durante la suspensión del contrato, sin penalización añadida, como consecuencia natural del artículo 45.2 ET, que exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar.

De este modo, parece que el Tribunal Supremo, al realizar esta diferenciación, ha abierto la puerta a descargar al empresario de las graves consecuencias del absentismo por enfermedad generalizado que existe en nuestro país, al menos respecto de algunos conceptos retributivos.

Esta distinción la aborda con detalle la STS 516/2026, de 28 de mayo de 2026 (rec. 155/2025), dictada en un conflicto colectivo sobre una «prima de asistencia» de convenio: el Tribunal Supremo concluye en esta reciente resolución que dicha prima no se devenga durante los días de IT, no porque se penalice la enfermedad, sino por la falta de devengo salarial inherente a la suspensión, apoyándose además en la misma línea de resoluciones que sustenta la regla anterior, de la que expresamente diferencia este supuesto; todo ello con la cautela de que las vacaciones quedan a salvo dentro del periodo de baja.

La conclusión práctica es doble. Primero, la configuración del concepto salarial resulta determinante: un plus que retribuye la prestación efectiva de servicios, devengado día a día, puede legítimamente no abonarse durante la IT, mientras que un incentivo o complemento condicionado a umbrales de absentismo o dependiente del rendimiento individual, computando las bajas, queda expuesto a la calificación de discriminatorio. Segundo, la frontera entre ambas figuras es sutil y la redacción del convenio o del sistema retributivo puede resultar decisiva, por lo que

II. NOVEDADES JURISPRUDENCIALES

1. Audiencia previa en el despido disciplinario: no basta con pedir un informe al trabajador si no se le informa de los incumplimientos concretos.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, de 1 de junio de 2026 (STSJ CL 2133/2026)

La Sala de lo Social del TSJ de Castilla y León acaba de dictar una sentencia (STSJ CL 2133/2026, de 1 de junio) que precisa con claridad el contenido mínimo exigible al trámite de audiencia previa del artículo 7 del Convenio 158 de la OIT.

Los hechos son los siguientes: una vigilante de seguridad fue despedida disciplinariamente tras revelar información confidencial del servicio a un tercero ajeno a la empresa y proferir expresiones vejatorias contra compañeros y superiores. Antes de formalizar el despido, la empresa le solicitó un informe escrito sobre los hechos. La trabajadora se limitó a remitirse al parte del servicio del día de los hechos, en el que no constaba nada. Con esa solicitud de informe como único antecedente, se cursó la carta de despido.

La cuestión debatida en suplicación era si esa petición de informe cubría el trámite de audiencia previa exigido por el artículo 7 del Convenio 158 OIT, tal y como interpretó el Tribunal Supremo en su sentencia de Pleno de 18 de noviembre de 2024 (rec. 4735/2023).

La respuesta de la Sala es negativa. La petición de un informe no equivale a la audiencia previa exigida desde la referida sentencia del

Alto Tribunal porque no consta que a la misma (a la trabajadora) se le explicara o indicara cuáles eran los cargos formulados contra ella y que a la postre motivaron el despido. No basta cualquier contacto previo con el trabajador. La audiencia previa exige que el empleador comunique al trabajador los hechos concretos que se le imputan, de modo que pueda ejercer una defensa real frente a ellos.

Resultado de lo anterior, el despido se declara improcedente por defecto de forma, sin entrar a valorar si los hechos justificaban o no la decisión extintiva.

2. El Tribunal Supremo puntualiza el alcance de control que tiene la Dirección General de Trabajo sobre las inscripciones de los Planes de Igualdad en REGCON.

Sentencia del Tribunal Supremo, de 28 de mayo de 2026 (STS 519/2026)

El Tribunal Supremo ha argumentado contundentemente sobre quién recae la facultad del control de legalidad material de un Plan de Igualdad (PI).

En este supuesto, una empresa inscribió su PI en REGCON en octubre de 2020, con vigencia pactada hasta 2024. Pues bien, la Disposición Transitoria Única (DTU) del RD 901/2020 requería a los PI vigentes que se adaptaran en el plazo máximo de 12 meses desde la entrada en vigor de la norma, y no fue hasta enero de 2024 – superando por lo tanto dicho plazo –, cuando la empresa presentó la solicitud de adaptación.

La Dirección General de Trabajo (DGT) denegó

la inscripción pues, a su juicio, el plan había perdido vigencia en 2022, de modo que no cabía actualizarlo, sino negociar e inscribir uno nuevo. Recurrida la resolución en alzada y confirmada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, la empresa impugnó el acto ante el TSJ de Madrid, que estimó la demanda y ordenó el correspondiente registro.

Finalmente, el TS desestimó el recurso de casación interpuesto por el Ministerio y confirmó la sentencia del TSJ, reiterando doctrina ya consolidada. En virtud de la misma, afirmaba el TS que la Autoridad Laboral solo tiene atribuido un control formal en la inscripción de los planes de igualdad. Es decir, supervisar que el plan aparenta haber sido negociado por sujetos con legitimidad y que cumple con la estructura documental exigida.

Respecto del fondo, el TS fue igualmente rotundo, aduciendo que el incumplimiento del plazo transitorio del RD 901/2020 no determinaba la pérdida automática de la vigencia pactada del plan. De hecho, la propia DTU presupone la vigencia de los planes anteriores y no asocia consecuencia alguna de nulidad o extinción en caso de retraso. Un plan de Igualdad podía ser temporalmente vigente pero normativamente obsoleto, siendo la respuesta ante dicha obsolescencia precisamente la adaptación y no el bloqueo registral.

En definitiva, el control de legalidad material – incluida la cuestión de si el plan sigue o no vigente – está reservado a la jurisdicción social y no a la DGT. Ejercerlo por la vía de denegar la inscripción, equivale a reinstaurar un

control administrativo previo de legalidad sobre la negociación colectiva, incompatible con nuestro marco constitucional. Tras analizar esta sentencia, el TS concluye que, ante una irregularidad sustantiva, la DGT debe inscribir el PI y acudir después a la jurisdicción social para impugnarlo.

3. ¿Puede la empresa modificar la jornada por razones organizativas al margen del artículo 41 ET si así lo prevé el contrato de trabajo?

[Sentencia del Tribunal Supremo, de 20 de mayo de 2026 \(STS 491/2025\)](#)

En el caso que nos ocupa, los contratos incorporaban dos cláusulas adicionales relativas a la jornada. La primera establecía que la jornada sería la fijada en virtud de los acuerdos colectivos que en materia de jornada y horario resultasen de aplicación y demás disposiciones legales aplicables. La segunda, objeto del litigio, disponía que la jornada podía ser alterada en el futuro por necesidades de organización, con el único límite de respetar los máximos de la cláusula anterior.

La CIG impugnó esta segunda cláusula, adhiriéndose posteriormente CCOO y ASCA-CIC. La empresa sostenía que la referencia a “las disposiciones legales de aplicación” ya incorporaba implícitamente el artículo 41 ET como límite, de modo que la cláusula no eludía el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo. La Audiencia Nacional estimó la demanda y declaró su nulidad. La empresa recurrió en casación y el Tribunal Supremo confirmó íntegramente la sentencia.

El razonamiento del Alto Tribunal parte de la interpretación literal: el término “límites” de la cláusula primera remitía exclusivamente a los “límites máximos” de duración de jornada, no a la regulación de la jornada en su conjunto. Esto habilitaba a la empresa para realizar modificaciones que, sin afectar a esos máximos, quedaran fuera del artículo 41 ET. El Supremo añade que la oscuridad de las cláusulas no puede favorecer a quien las redactó (la empresa), conforme al artículo 1288 del Código Civil, y que la cláusula segunda trataba de ocupar el espacio del artículo 41 ET dejando la alteración de jornada al arbitrio unilateral empresarial, determinando su nulidad en línea con la doctrina fijada en las SSTs de 15 de octubre de 2007 (rec. 47/2006) y de 7 de noviembre de 2008 (rec. 37/2008) para cláusulas similares.

Esta reciente sentencia recuerda que una cláusula individual de modificación de jornada por razones organizativas no es un mecanismo válido para sortear el artículo 41 ET: si la alteración es sustancial, el cauce es el procedimiento legal, con independencia de lo pactado en el contrato.

4. La falta de registro horario no implica necesariamente una inversión automática de la carga de la prueba.

[Sentencia del Tribunal Supremo, de 15 de abril de 2026 \(STS 372/2026\)](#)

La reciente sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (STS 372/2026) ha venido a unificar doctrina sobre las consecuencias procesales del incumplimiento empresarial de llevar un registro diario de jornada, conforme al artículo 34.9 del Estatuto de los

Trabajadores.

El debate jurídico se centraba en si la ausencia de este registro determina una inversión automática de la carga de la prueba (dando por cierta la jornada alegada por el trabajador) o si, por el contrario, se exige al empleado una mínima actividad probatoria previa.

El Tribunal Supremo introduce una diferenciación esencial en función de la naturaleza de la jornada laboral.

En casos donde no existe un horario fijo y el trabajador está sujeto a un patrón variable, la carga de probar la jornada real recae íntegramente en el empleador. Si este no presenta el registro ni otra prueba suficiente, deben darse por ciertas las horas reclamadas por el trabajador (siempre que sean lógicas y precisas). No obstante, si existe un horario regular conocido por ambas partes, la ausencia de registro de jornada no implica una condena automática. El trabajador debe aportar, al menos, indicios suficientes de que se produjeron excesos de jornada. Únicamente ante este panorama indiciario, la falta de registro operará en perjuicio de la empresa.

En el caso analizado, un dependiente de carnicería reclamaba más de 11.000 euros en horas extraordinarias. Aunque la empresa no llevaba el registro de forma continuada, existía un horario fijo conforme. Al no haber aportado el trabajador ni una sola prueba indiciaria de los excesos, el Tribunal confirma la desestimación de la demanda.

El Alto Tribunal concluye que, si bien nadie

puede beneficiarse de su propio incumplimiento, tampoco se puede situar al empresario ante una "prueba diabólica" de hechos negativos si el trabajador no ofrece un principio de prueba que dote de verosimilitud a su reclamación.

5. La comentada sentencia de la Audiencia Nacional sobre los festivos en sábado.

Sentencia de la Audiencia Nacional, de 19 de mayo de 2026 (SAN 88/2026)

La Audiencia Nacional ha dictado una sentencia, en fecha 19 de mayo de 2026, en el seno de un conflicto cuyo objeto consiste en la conducta presuntamente extendida entre las empresas del sector de *contact center* consistente en no reconocer ningún tipo de compensación a los empleados con jornada de lunes a viernes (o de lunes a sábado) cuando algún festivo - ya sea estatal, autonómico o local - coincide en sábado, día que para ellos constituye descanso semanal.

La Sala analiza pormenorizadamente la jurisprudencia asentada del Tribunal Supremo, concluyendo que todo festivo que recaiga sobre un período de descanso semanal debe entenderse como no disfrutado y, en consecuencia, ha de ser objeto de compensación, ya que ambos derechos responden a naturalezas y finalidades distintas que impiden su superposición.

Así, considera contraria a derecho la práctica generalizada en el sector de *contact center* de no compensar los festivos que coincidan con el sábado de descanso semanal en jornadas de lunes a viernes o de lunes a sábado, declarando el derecho de todos los

trabajadores afectados a que los festivos no queden absorbidos ni vaciados de contenido por el descanso semanal, debiendo la empresa otorgar un día de descanso efectivo adicional en un plazo máximo de 14 días. Por último, impone la obligación empresarial de compensar con carácter retroactivo los festivos que no fueron disfrutados en su momento, dentro del período no afectado por la prescripción.

Es importante tener en cuenta que se trata de un pronunciamiento que no es firme, y será interesante conocer la evolución de la doctrina, entre otras cuestiones, para concluir si se establece un principio general consolidado para toda actividad, o se remite solamente al sector analizado.

6. Despido disciplinario sin audiencia previa declarado procedente por descarga de datos de más de 16.000 clientes.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, de 28 de enero de 2026 (STSJ CANT 76/2026)

Un vendedor de vehículos que trabajaba en un concesionario con dos años de antigüedad descargó 475.163 registros de datos de 16.039 clientes de la empresa en un pen drive de su propiedad y se llevó a su domicilio el portátil corporativo y el dispositivo. El sistema de seguridad informático alertó a la empresa en tiempo real y, requerido ese mismo día para su devolución, el trabajador reconoció los hechos ante testigos. La empresa procedió al despido disciplinario inmediato, sin conceder trámite de audiencia previa, comunicó la brecha a la AEPD y se inició un procedimiento penal por revelación de secretos.

El trabajador solicita la declaración de improcedencia del despido por inexistencia de prueba suficiente de actuación ilícita y la omisión del trámite de audiencia previa.

El TSJ de Cantabria reconoce la virtualidad de este requisito, pero aplica la excepción que el propio Convenio 158 OIT contempla: "a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que la conceda". En este caso se estima que concurrían circunstancias que lo justificaban: el trabajador había reconocido los hechos en el momento ante personal de la empresa, los datos ya estaban fuera del control informático corporativo, y mantener la relación laboral suponía un riesgo real de que los archivos descargados fueran usados o de que la empresa respondiera frente a sus clientes por la brecha de seguridad. Por ello se entiende que la urgencia no era una excusa de conveniencia, sino una necesidad objetiva.

Por tanto, el Tribunal confirma la procedencia del despido, ya que la descarga masiva y no autorizada de datos de más de 16.000 clientes constituye una transgresión grave de la buena fe contractual, con independencia de que no conste un uso lucrativo posterior ni que el daño llegara a materializarse: la situación objetiva de riesgo es suficiente. Tampoco resulta obstáculo la ausencia de sentencia penal condenatoria, ya que el orden laboral y el penal valoran los mismos hechos desde perspectivas distintas y con estándares probatorios diferentes.

Esta sentencia recuerda que la audiencia previa no es un trámite absoluto: cuando el reconocimiento de los hechos es inmediato y el riesgo para la empresa o para terceros es

real, prescindir de este trámite puede estar justificado.

7. El TS resuelve en esta sentencia una cuestión que cada vez tiene más relevancia: qué pasa cuando una persona que teletrabaja sufre un infarto en su casa durante la jornada laboral, y si eso debe considerarse accidente de trabajo o un simple accidente doméstico.

[Sentencia del Tribunal Supremo, de 23 de abril de 2026 \(STS 444/2026\)](#)

Una trabajadora de Accenture, teletrabajaba desde su domicilio los lunes, miércoles y viernes en horario flexible entre las 9:00 y las 19:00 horas. Un lunes, su hijo la encontró muerta en casa sobre las 20:00 horas. La autopsia determinó que había fallecido aproximadamente a las 15:00 horas por un infarto de miocardio, y reveló un dato clave: tenía el estómago vacío, es decir, no había comido. Su pareja reclamó las prestaciones por muerte y supervivencia como derivadas de accidente de trabajo, pero la mutua Fremap se negó alegando que no se había probado que el infarto ocurriera en tiempo de trabajo.

El caso recorrió tres instancias. El Juzgado de lo Social le dio la razón al demandante, considerando que el estómago vacío era un indicio suficiente de que la trabajadora estaba trabajando cuando murió, y el TSJ de Madrid revocó esa decisión argumentando que no quedaba probado de forma indubitada que el fallecimiento ocurriera en horario laboral. Ahora, el Tribunal Supremo le da la vuelta de nuevo y estima el recurso de casación.

La clave jurídica del asunto gira en torno a

quién tiene que probar qué. La ley establece una presunción de laboralidad en su artículo 156.3 de la LGSS: si una lesión ocurre en el tiempo y el lugar de trabajo, se presume que es accidente laboral salvo prueba en contrario. En el teletrabajo, el lugar no genera dudas, ya que coincide con el domicilio. La dificultad surge al acreditar si el infarto tuvo lugar dentro de la jornada, especialmente en este caso debido a la flexibilidad horaria de la trabajadora.

El Tribunal Supremo sienta una doctrina importante: la flexibilidad horaria propia del teletrabajo no puede volverse en contra del trabajador. Si existen indicios sólidos de que el accidente ocurrió durante la jornada, son la empresa y la mutua quienes deben demostrar lo contrario, y no los familiares de la víctima. En este caso, nadie probó que la trabajadora hubiera terminado su jornada o estuviera en la pausa de comida a las 15:00, y la empresa ni siquiera aportó el registro horario que estaba legalmente obligada a llevar.

Para llegar a esta conclusión el TS valora en conjunto varios elementos: el fallecimiento ocurrió a las 15:00, dentro del horario flexible pactado; la trabajadora tenía derecho a una hora de comida no predeterminada por la empresa; la autopsia reveló el estómago vacío; y la empresa no aportó el registro horario que estaba obligada a mantener; permitiendo estos indicios entender acreditado que la trabajadora estaba en tiempo de trabajo cuando sufrió el infarto.

8. El permiso por fuerza mayor del art. 37.9 ET tiene carácter retribuido por imperativo legal, sin necesidad de previsión expresa en convenio colectivo.

[Sentencia del Tribunal Supremo, de 17 de abril de 2026 \(STS 416/2026\)](#)

Diversas organizaciones sindicales promovieron conflicto colectivo frente a una empresa que sostenía que el permiso por fuerza mayor del art. 37.9 ET solo sería retribuido si así lo preveía el convenio colectivo o un acuerdo de empresa, a la vista del tenor literal del artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores y pese a haberlo considerado un permiso retribuido inicialmente.

El precepto establece en su párrafo segundo que las personas trabajadoras tendrán derecho a que las horas sean retribuidas “conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras”.

La Audiencia Nacional estimó la demanda y declaró que las ausencias por fuerza mayor de hasta cuatro días al año reguladas en el art. 37.9 ET tienen carácter retribuido por mandato legal. Contra esta resolución, la empresa interpuso recurso de casación, centrándose la cuestión controvertida en determinar si la retribución del permiso por fuerza mayor del art. 37.9 ET deriva directamente de la ley o si queda condicionada a su reconocimiento en la negociación colectiva o en acuerdo de empresa.

El Tribunal Supremo, partiendo de la ambigüedad literal del precepto, alude a la importancia de los criterios de interpretación del art. 3.1 del Código Civil y realiza una interpretación teleológica y finalista del precepto. En este contexto, la Sala destaca la exposición de motivos del Real Decreto-ley 5/2023, que transpone la Directiva (UE) 2019/1158 y que no se limita a reconocer permisos, sino que refuerza la adaptación de las condiciones de trabajo y la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

El Alto Tribunal en esta reciente sentencia de 17 de abril de 2026, destaca que, aunque la Directiva no impone la retribución de este permiso, el legislador español ha optado conscientemente por mejorar su contenido, con el objetivo de garantizar la efectividad del derecho a la conciliación y evitar que su ejercicio resulte disuasorio para las personas trabajadoras, estableciendo, voluntaria y decididamente, un mínimo legal retribuido de horas de ausencia equivalentes a cuatro días al año susceptible de mejora mediante la negociación colectiva.

En consecuencia, el Tribunal Supremo desestima el recurso de casación, confirma la sentencia de la Audiencia Nacional y declara que el permiso por fuerza mayor del art. 37.9 ET es siempre retribuido por imperativo legal, sin necesidad de previsión expresa en convenio colectivo o acuerdo de empresa.

9. ¿Son suficientes 9 meses para dejar de computar la antigüedad? El criterio proporcional del Supremo ante la unidad esencial del vínculo.

[Sentencia del Tribunal Supremo, de 27 de marzo de 2026 \(STS 330/2026\)](#)

La STS número 330/2026, de 27 de marzo, se pronuncia una vez más sobre la unidad esencial del vínculo y el cómputo de la antigüedad cuando existen interrupciones entre contratos temporales.

El supuesto es especialmente ilustrativo: una relación laboral iniciada en 1988, con varios contratos temporales (cuatro interrupciones, incluida una de nueve meses) y, finalmente, un contrato indefinido posterior.

El Tribunal Supremo reconoce la antigüedad desde el primer contrato repasando su doctrina sobre la unidad esencial del vínculo, cuestión que no puede resolverse con criterios automáticos ni puramente cronológicos, sino que exige un análisis global de la trayectoria laboral de la persona trabajadora (duración de los contratos, número y duración de las interrupciones, identidad de funciones, fraude en la contratación, regulación convencional, etc.).

En este caso, en el que no se aprecia fraude en la contratación, el Tribunal Supremo aplica un enfoque cuantitativo acudiendo a la comparación porcentual. De este modo, la interrupción más extensa (9 meses, es decir, 274 días) es puesta en relación con el conjunto de la relación laboral, que supera los 10.000 días, de manera que se observa que esa interrupción representa un 2,63 % del total.

Con ese dato, el Tribunal Supremo casa la sentencia recurrida concluyendo que esa interrupción de 9 meses (larga si se observa aisladamente) no puede calificarse como una

interrupción significativa, ni es suficiente para romper la continuidad sustancial del vínculo porque dicho lapso no es relevante dentro del periodo analizado y discutido.

Una sentencia útil para reclamaciones de antigüedad.

10. El Tribunal Supremo confirma la nulidad de un despido colectivo por extemporaneidad de la comunicación del inicio del periodo de consultas a la Autoridad Laboral.

Sentencia del Tribunal Supremo, de 24 de marzo de 2026 (STS 290/2026)

El Tribunal Supremo ha desestimado el recurso de casación formulado por la Empresa, confirmando la resolución de la AN que declaró la nulidad del despido colectivo por dos motivos: (i) la extemporaneidad de la comunicación a la Autoridad Laboral (AL) y (ii) la aportación durante el periodo de consultas de una ingente cantidad de documentos sin adecuada estructura, índice ni explicación sobre su contenido, lo que mermó la posibilidad real de negociación.

La primera reunión del periodo de consultas tuvo lugar el 16/12/2024, este concluyó sin acuerdo el 15/01/2025 y la comunicación a la AL se presentó correctamente el 28/01/2025.

El Alto Tribunal rechaza los tres motivos del recurso de casación. En el primero, la Empresa alegaba infracción de la jurisprudencia del TJUE y de la Directiva 98/59/CE, sosteniendo que la comunicación a la AL tenía carácter puramente informativo y que su incumplimiento no afecta a la validez del

despido. El TS, analizando las funciones que el art. 51 ET confiere a la AL – vigilancia, asistencia y mediación durante el periodo de consultas –, concluye que la omisión de la comunicación en el momento oportuno no constituye un incumplimiento meramente formal, sino material e insubsanable. Además, señala que la causa de nulidad por ausencia del periodo de consultas no solamente se aplica en caso de falta total del mismo, sino también en caso de incumplimientos graves que impidan su correcto desarrollo.

En el segundo motivo, la Empresa solicitaba la revisión de los hechos probados para acreditar que la extemporaneidad obedeció a un funcionamiento anómalo de la plataforma del Ministerio de Trabajo, apoyándose en un informe pericial que documentaba intentos de registro desde el 13/12/2024. El TS rechaza la revisión por cuanto el informe pericial no tiene naturaleza de documento a efectos del art. 207 d) LRJS.

En el tercer motivo, la Empresa invocaba el art. 64.1 ET para defender que había cumplido con el deber de información. Así, el TS confirma el criterio de la Audiencia Nacional, y recuerda que el empresario está obligado a respetar el principio de plenitud informativa del art. 51.2 ET. La aportación masiva de documentación no satisface dicha obligación cuando, por la forma en que se realiza, resulta inmanejable e impide una negociación real y eficazmente informada.

Queda así consolidado que la comunicación a la AL no es un mero trámite formal, y que cualquier actuación empresarial por acción u omisión que deje sin contenido la garantía que

representa su intervención determina la nulidad de la decisión extintiva. Para que el incumplimiento hubiera podido considerarse subsanado, debiera haberse retrotraído todo el procedimiento al inicio del periodo de consultas.

11. El TS confirma la compatibilidad de la indemnización por despido improcedente y la de falta de preaviso, incluso si un pacto la excluye.

[Sentencia del Tribunal Supremo, de 16 de marzo de 2026 \(STS 281/2026\)](#)

El demandante, que prestaba servicios en la empresa bajo un contrato de alta dirección, fue despedido por causas disciplinarias en fecha 22 de febrero de 2021.

El despido se declaró improcedente en una primera sentencia del Juzgado de lo Social, la cual fue después confirmada por el Tribunal Superior de Justicia de País Vasco, que razonó que en el caso considerado, se había esgrimido como causa del despido una causa real, y por ello excepcionar el preaviso tenía plena justificación.

Contra esta sentencia del TSJ, el demandante formuló recurso de casación para la unificación de doctrina, consistiendo la cuestión debatida en dirimir si el despido declarado improcedente en una relación de alta dirección genera el derecho a percibir de manera autónoma la indemnización en concepto de preaviso incumplido por la empresa cuando existe un pacto expreso entre las partes que excluye la necesidad de aquel preaviso en caso de despido del alto directivo.

El Alto Tribunal concluyó la compatibilidad de la indemnización por extinción contractual derivada de despido declarado o reconocido como improcedente con la indemnización pactada en caso de falta de preaviso, advirtiendo incluso que si encontrase el empleador la posibilidad de eludir el cumplimiento de su obligación contractual mediante la imputación de una causa extintiva del contrato improcedente, ello equivaldría a aceptar como jurídicamente eficaz una conducta que entrañaría un claro abuso de derecho y aún fraude de ley, conculcaciones ambas del ordenamiento terminantemente proscritas por los arts. 7.2 y 6.4 del Código Civil.

12. Solapamiento del descanso semanal y diario y cómputo del plazo de la acción para reclamar indemnización por falta de descanso.

[Sentencia del Tribunal Supremo, de 12 de marzo de 2026 \(STS 274/2026\)](#)

Un trabajador con turnos rotativos de mañana y tarde reclama que la empresa no respeta sus descansos. El convenio colectivo aplicable establece un descanso semanal de 48 horas ininterrumpidas, mientras que el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores establece un descanso mínimo de 12 horas entre jornadas.

El conflicto surge porque, al organizar los turnos, parte del descanso diario de 12 horas se "solapa" con el descanso semanal, planteándose la duda de si el descanso diario de 12 h está incluido dentro del descanso semanal de 48 h (en este caso), o se trata de dos derechos distintos que deben sumarse.

Pues bien, el Tribunal Supremo, alineándose con la normativa europea, establece una regla clara y beneficiosa para el trabajador, los descansos son autónomos y se suman. De este modo, el Alto Tribunal ha establecido que el descanso diario y el semanal son dos derechos independientes y no pueden solaparse, de manera que el descanso semanal se añade al descanso diario que sigue a la última jornada trabajada.

Por tanto, en este caso, el trabajador tenía derecho a un bloque de descanso total e ininterrumpido de 60 horas (12 horas de descanso diario + 48 horas de descanso semanal), resultando, de este modo, que el cómputo debe realizarse por "horas efectivas". Es decir, se deben computar las horas reales y consecutivas que transcurren desde el momento exacto en que el trabajador finaliza su jornada (por ejemplo, ficha su salida) hasta el momento exacto en que empieza la siguiente.

Del mismo modo, y partiendo de la base de que la falta de disfrute del referido descanso genera horas extraordinarias, la sentencia también clarifica el *dies a quo* del plazo de un año para reclamar una indemnización por la falta de disfrute de descanso. En este sentido, el Tribunal Supremo determina que la empresa tiene un plazo de 4 meses para compensar dichas horas extraordinarias con descanso, de manera que la ilicitud que da derecho a la referida indemnización se consolida solo si, transcurrido ese plazo de 4 meses, las horas extraordinarias realizadas no se han compensado y, además, se ha superado el límite anual de 80 horas extraordinarias.

Asimismo, el Alto Tribunal determina que la valoración de la gravedad del daño no podrá precisarse hasta que haya terminado el año natural, momento en el que se podrá comprobar el número de horas extraordinarias que se ha realizado en exceso sobre el máximo anual, concretando que habrá que esperar hasta que transcurran 4 meses del año natural siguiente, pues hasta ese momento se podrían compensar con descanso las horas extraordinarias realizadas en los últimos cuatro meses del año anterior.

13. El Tribunal Supremo fija los límites entre una contrata lícita y una cesión ilegal en el coro del Teatro Real.

[Sentencia del Tribunal Supremo, de 25 de febrero de 2026 \(STS 192/2026\)](#)

Una reciente sentencia del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo aborda una clásica cuestión jurídico-laboral, como es la fina línea entre cuándo una contrata responde a una descentralización productiva lícita y cuándo, por el contrario, encubre una cesión ilegal de trabajadores. En este caso, el Alto Tribunal analiza la relación entre la Asociación Intermezzo Programaciones Musicales y la Fundación Teatro Real en relación con una integrante del coro y, finalmente, concluye que no existió cesión ilegal.

El Tribunal Supremo considera acreditado que Intermezzo actuaba como verdadera empleadora, al asumir la selección y contratación de los cantantes, el abono de salarios y cotizaciones, la gestión de permisos, el control horario y la organización ordinaria de la prestación de los servicios.

En este sentido, la Sala pone el acento en que no basta con que la actividad se desarrolle en el Teatro Real, ni con que la Fundación ejerza una supervisión sobre el resultado final de la actividad artística. Lo relevante, a efectos del artículo 43 ET, es determinar quién mantiene realmente el poder de dirección laboral. Y, a juicio del Tribunal, esa posición no se había desplazado a la Fundación, sino que seguía siendo ejercida por Intermezzo.

Por ello, el fallo entiende que no hubo una mera puesta a disposición de mano de obra, sino una contrata con autonomía organizativa y técnica suficiente. Como siempre, cada caso y cada actividad construye su propia doctrina a efectos de cesión ilegal de trabajadores.

14. La Inteligencia Artificial como causa económica de despido: la jurisprudencia empieza a trazar los límites.

[Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León \(Valladolid\), de 15 de septiembre de 2025 \(STSJ CL 3529/2025\)](#)

El TSJ de Castilla y León confirma la procedencia de un despido objetivo en un caso que merece atención, pues una empresa de traducción extingue el contrato de una trabajadora con casi 20 años de antigüedad alegando causas económicas y productivas derivadas del impacto de la inteligencia artificial en su sector.

La empresa no automatizó el puesto de trabajo. No introdujo ninguna herramienta tecnológica internamente. Lo que alegó fue que la irrupción de los traductores automáticos y la IA había destruido la

demanda externa: los clientes dejaron de contratar traducciones porque las realizaban por sus propios medios. El resultado fue un descenso sostenido del volumen de negocio y pérdidas acreditadas en el ejercicio 2023 y en el primer trimestre de 2024.

El Juzgado de lo Social n.º 3 de Valladolid declaró el despido procedente, y el TSJ ha confirmado esta decisión. La argumentación jurídica del fallo descansa esencialmente en el hecho de que no es lo mismo introducir IA para prescindir de un trabajador por razones de eficiencia interna, que verse afectado por una transformación tecnológica del mercado que genera pérdidas reales y acreditadas. En el segundo escenario, concurren las causas económicas y productivas del artículo 52.c) ET con plena cobertura legal, siempre que la empresa haya documentado correctamente la situación. En el primer caso, no existe dicha cobertura.

Por tanto, la Sala desestimó todos los motivos de recurso de la trabajadora, en tanto el descenso de ingresos, las pérdidas y la reducción del volumen de negocio estaban acreditados a través de la documental aportada. Sin esa base probatoria, la resolución habría sido otra.

En un contexto en el que la disrupción tecnológica está transformando sectores enteros, esta sentencia ofrece un criterio muy a tener en cuenta.

