



AUGUSTA ABOGADOS

# THE BUSINESS LAW FIRM IN SPAIN

## NEWSLETTER LABORAL

Mayo de 2026

Seleccionamos y analizamos las novedades laborales clave, aportando criterio jurídico y visión práctica para la toma de decisiones empresariales.





## ÍNDICE

¿Cómo influye la incapacidad temporal en los salarios variables?	3
1. Planteamiento de la cuestión	3
2. Derecho a percibir un bonus calculado de manera colectiva cuando los trabajadores están en situación de incapacidad temporal	5
3. ¿Qué sucede cuando el cálculo solo se refiere al trabajador individualmente considerado?	6
Claves laborales para HR	9
Análisis de Jurisprudencia	12
Artículos de prensa	20

ARTÍCULO DE OPINIÓN

## ¿CÓMO INFLUYE LA INCAPACIDAD TEMPORAL EN LOS SALARIOS VARIABLES?

**Jordi García Viña**

CONSEJERO DEL ÁREA LABORAL EN AUGUSTA ABOGADOS



### 1. Planteamiento de la cuestión

En general, los salarios variables, como complemento salarial, se perciben debido a una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, pueden atender a rendimientos individuales o colectivos<sup>1</sup>, aunque no son consolidables, pero puede pactarse lo contrario.

Cuando el cálculo es colectivo, todos los trabajadores computados para calcular la consecución del objetivo tienen derecho a percibir el complemento con independencia del tiempo de trabajo o de los resultados concretos de cada uno de ellos<sup>2</sup>.

En cuanto a la condición en el pago, el abono ha de ser proporcional a los objetivos conseguidos hasta ese momento si el contrato se extingue con anterioridad a la fecha anual prevista para la verificación de si se han cumplido los objetivos<sup>3</sup>, su cobro no

---

<sup>1</sup> STS 26 de junio de 2012, rec. 136/2011.

<sup>2</sup> STS 7 de diciembre de 2011, rec. 219/2011 y STS 6 de noviembre de 2012, rec. 3940/2011.

<sup>3</sup> STS 5 de mayo de 2009, rec. 1702/2008.



puede quedar condicionado a ninguna circunstancia o situación que acontezca después de su devengo y, por tanto, no puede condicionarse a la permanencia del trabajador en la empresa en el momento del pago del complemento<sup>4</sup>, aunque se entiende que es válida la cláusula que obliga a permanecer de alta en la compañía a 31 de diciembre del año de devengo para el percibo de la retribución variable, en un supuesto de baja voluntaria antes de dicha fecha<sup>5</sup>.

Respecto a los criterios para su determinación, hay que tener en cuenta que se está ante un concepto de retribución cuya variabilidad ha de estar sujeta a parámetros o cánones que los trabajadores afectados o sus representantes deben conocer y, bajo ningún concepto, puede dar como resultado un importe cero con la sola justificación de que no se han cumplido los desconocidos elementos sobre los que se configura.

Así, los tribunales han rechazado que estos bonus puedan quedar a expensas de decisiones unilaterales de la empresa sobre las que no es posible ningún control de adecuación o razonabilidad. Y ello aun cuando su configuración admita que el absoluto incumplimiento de los objetivos provoque que el mismo no sea abonado en cuantía alguna<sup>6</sup>.

De esta manera, corresponde a la empresa acreditar cuales son estos objetivos y si se han conseguido o no, total o parcialmente, ya que es quien tiene la disponibilidad y facilidad probatoria para explicar en qué consisten, qué objetivos han de cumplirse y si se han cumplido o no<sup>7</sup>.

Por tanto, no cabe que se condicione su pago a la exclusiva voluntad del empresario<sup>8</sup>.

Es más, cuando el contrato establece que el trabajador podrá acceder a un incentivo condicionándolo a la fijación de los objetivos por la empresa sin que se especifiquen los objetivos de los que dependa la percepción del complemento, los tribunales han entendido que se está ante un pacto de incentivos sujeto a la exclusiva voluntad de uno de los contratantes que contraría el art. 1256 del Código Civil. Asimismo, han interpretado que, ante su falta de claridad y de desarrollo posterior, este tipo de cláusulas no pueden sino interpretarse en el sentido más adecuado para que las mismas puedan causar efecto y en contra de quien incluyó esas cláusulas en el contrato<sup>9</sup>.

---

<sup>4</sup> STS 2 de diciembre de 2015, rec. 326/2014; STS 11 de febrero de 2020, rec. 3624/2017 y STS 5 de abril de 2022, rec. 151/2021.

<sup>5</sup> STS 22 de octubre de 2020, rec. 285/2018.

<sup>6</sup> STS 2 de febrero de 2021, rec. 127/2019.

<sup>7</sup> STS 11 de diciembre de 2020, rec. 1482/2018.

<sup>8</sup> STS 19 de noviembre de 2001, rec. 3083/2000; STS 15 de diciembre de 2011, rec. 1203/2011; STS 16 de mayo de 2012, rec. 168/2011; STS 9 de julio de 2013, rec. 1219/2012; STS 11 de febrero de 2020 y STS 28 de junio de 2022, rec. 610/2019.

<sup>9</sup> STS 9 de julio de 2013, rec. 1219/2012; STS 18 de febrero de 2014, rec. 228/2013; STS 1 de julio de 2014, rec. 101/2013; STS 19 de marzo de 2019, rec. 30/2018; STS 22 de junio de 2020, rec. 285/2018 y STS 1 de febrero de 2023, rec. 2908/2019.

En conclusión, en estos casos, debe procederse al abono del «bonus» en función de objetivos ante la falta de fijación por la empresa de los objetivos<sup>10</sup>.

A raíz de la entrada en vigor de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, especialmente en cuanto a la inclusión del concepto de enfermedad como posible causa de discriminación y su relación con la situación de incapacidad temporal, esta materia ha sufrido un cambio de orientación que se está viendo reflejada en las diferentes decisiones judiciales que están apareciendo.

En esta cuestión, hay que partir de la premisa que mientras el trabajador está en situación de incapacidad temporal, no devenga derecho al salario ni a las percepciones salariales de periodicidad superior.

Así, por ejemplo, la jurisprudencia ha admitido que el tiempo en que ha estado en incapacidad temporal no devenga derecho a las pagas extraordinarias, salvo que por pacto individual o colectivo se establezca lo contrario<sup>11</sup>.

En cambio, cuando ha estado en incapacidad temporal durante una parte del periodo de referencia para el cálculo del salario de las vacaciones, este no se debe ver afectado por dicha situación<sup>12</sup>.

Finalmente, en relación con los supuestos en los que el trabajador está en esta situación, suele percibir una prestación de Seguridad Social, manteniéndose la obligación por parte de la empresa de cotizar, además de percibir una mejora voluntaria de esta prestación.

## **2. Derecho a percibir un bonus calculado de manera colectiva cuando los trabajadores están en situación de incapacidad temporal**

En general, la jurisprudencia ha entendido que si en convenio colectivo o por acuerdo se establece que un complemento vinculado a un plan de objetivos se obtiene por alcanzar colectivamente un objetivo global, sin que se exija ningún tipo de aportación cuantitativa, cualitativa o de tiempo de trabajo para su devengo, todos los trabajadores computados para calcular la consecución del objetivo con independencia del tiempo de trabajo realizado efectivamente tienen derecho a percibir íntegramente el objetivo<sup>13</sup>.

---

<sup>10</sup> STS 5 de marzo de 2024, rec. 256/2021.

<sup>11</sup> STS 18 de febrero de 2009, rec. 1657/2008.

<sup>12</sup> Entre otras, en la STJUE 9 de diciembre de 2021, Staatssecretaris van Financiën, Asunto C-217/20.

<sup>13</sup> STS 15 de diciembre de 2008, rec. 4136/2007; STS 5 de octubre de 2010, rec. 243/2009, STS 7 de diciembre de 2011, rec. 219/2011 y STS 6 de noviembre de 2012, rec. 3940/2011.



Por esta razón, el carácter colectivo del cumplimiento determina que si todos los trabajadores participan en la consecución de los objetivos también han de participar en el reparto quienes estén en situación de incapacidad temporal, ya que fueron tomados en consideración para la determinación del grado o nivel de productividad que luego ha dado lugar a la suma a repartir<sup>14</sup>.

### **3. ¿Qué sucede cuando el cálculo solo se refiere al trabajador individualmente considerado?**

Aunque antes de la entrada en vigor de la Ley 15/2022, de 12 de julio, la jurisprudencia ya se había pronunciado sobre esta cuestión, es especialmente a partir de 2023, cuando surgen diversas sentencias que analizan esta materia y, en general, declaran nulas las cláusulas que supeditan el devengo de un bonus a que existan ausencias, entre otras, derivadas de la incapacidad temporal<sup>15</sup>, en base a la siguiente argumentación:

«Los convenios colectivos pueden adoptar medidas para combatir el absentismo, pero sin vulnerar la Constitución, ni la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, ni la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Ello significa que las ausencias que pueden computarse a estos efectos no pueden estar causadas por enfermedad, ni por medidas de conciliación de la vida familiar o laboral, ni tampoco deben causar discriminación por asociación. Si que podrán computarse las ausencias injustificadas, así como las ausencias debidas a permisos que no constituyan una discriminación prohibida<sup>16</sup>».

Por tanto, puede parecer de esta doctrina del Tribunal Supremo que cualquier tipo de bonus que tenga como resultado una diferencia entre los trabajadores que prestan servicios de manera normal y aquellos que están o han estado en una situación de incapacidad temporal puede ser considerado como discriminatorio.

Sin embargo y aunque exista alguna sentencia más, aunque minoritaria, la sentencia del Tribunal Supremo de 12 de febrero de 2026, de impugnación del convenio colectivo de Mercadona, introduce una clara diferencia en dos categorías: cláusulas de permanencia o asistencia que condicionan el acceso al derecho y cláusulas de proporcionalidad por suspensión del contrato.

Por lo que se refiere a las cláusulas de permanencia o asistencia, entre las que incluye el absentismo, la sentencia entiende que no se está ante un problema de suspensión del contrato y aplicación proporcional de los complementos de devengo superior al mes, sino ante un requisito objetivo que puede llegar a sancionar con la pérdida de derechos a quien se ha ausentado de la empresa por razón de enfermedad.

---

<sup>14</sup> STS 6 de noviembre de 2012, rec. 3940/2011.

<sup>15</sup> STS 20 de enero de 2025, rec. 99/2024.

<sup>16</sup> STS 14 de enero de 2026, rec. 119/2025 y STS 16 de enero de 2026, rec. 2/2025.



En ese caso, concluye, salvo que concurra alguna causa muy caracterizada, la diferencia de trato que implica la exclusión de los periodos de incapacidad temporal, para el cálculo de la permanencia, asistencia o absentismo sí debe considerarse que tras la Ley 15/2022 ha devenido ilícito por discriminatorio.

En cambio, en relación con las cláusulas de proporcionalidad, entiende que, con carácter general, no se puede considerar contrario al derecho a la igualdad y a la prohibición de discriminación por razón de enfermedad el que determinados derechos laborales se devenguen proporcionalmente al tiempo de prestación de servicios, con exclusión de los periodos de incapacidad temporal.

Esta sentencia del Tribunal Supremo no dice que la empresa deba retribuir como si el trabajador hubiera prestado servicios durante su baja, sino que la enfermedad no puede ser tratada como una conducta reprochable que prive al trabajador de derechos a los que, de otro modo, tendría acceso.

Por esta razón, entiende, que reducir proporcionalmente un incentivo porque el trabajador no ha trabajado, ajustando también el objetivo en la misma proporción, es legítimo; mientras que penalizar al trabajador por su enfermedad, haciéndolo perder un derecho de forma automática o condicionando su acceso al mismo, es discriminatorio.

La sentencia señala que la proporcionalidad hay que aplicarla a los objetivos de rendimiento individual a alcanzar (que deben ajustarse) y a la prima a percibir. A estos efectos entiende que:

*«no se puede considerar discriminatorio ni ilícito que un incentivo de devengo superior al mes, cuya percepción y cuantificación dependa de que se alcancen determinados objetivos o parámetros de rendimiento de naturaleza estrictamente individual, como es el caso, se devengue en proporción al tiempo trabajado durante el año, siempre con la inexcusable condición de que los parámetros de rendimiento fijados para llegar a devengar el mismo o su cuantificación se reduzcan de igual manera proporcional, excluyendo la cuota parte que corresponda a los periodos de suspensión del contrato. De igual manera podrá ocurrir que si la persona trabajadora no alcanza con su trabajo anual el mínimo fijado para el devengo no tenga derecho a su percepción, pero siempre que se haya aplicado para calcular ese mínimo una reducción proporcional de los objetivos o parámetros que habían sido fijados en términos anuales».*

De esta manera, a la luz de los criterios establecidos en esta sentencia, resulta recomendable que en la definición de sus planes de retribución variable las empresas tengan en cuenta las siguientes cuestiones:



- La regla de reducción proporcional de los objetivos en caso de incapacidad temporal. No se trata de suprimir el bonus, sino de reducirlo proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado.
- El prorrateo del incentivo al tiempo de trabajo efectivo, verificando su relación con los complementos de incapacidad temporal previstos en el convenio colectivo o en la política interna de la empresa.
- El bonus ha de ser un incentivo vinculado a unos objetivos claros, no como una parte fija del salario, ni como un derecho automático por mera pertenencia a la plantilla. Por tanto, sólo se devenga si hay prestación de servicios.
- Es necesario informar de forma transparente al trabajador sobre el bonus.

RADAR LEGAL

## CLAVES LABORALES PARA HR



### **El INSS considera el aislamiento preventivo por hantavirus como incapacidad temporal derivada de enfermedad común**

En fecha 20 de marzo, la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social ha fijado, mediante el criterio de gestión 15/2026, que los periodos de aislamiento preventivo derivados del contacto con hantavirus deben calificarse como situaciones de incapacidad temporal por contingencias comunes. Este criterio clarifica el tratamiento de estas situaciones desde la perspectiva de la protección social, con impacto en la cobertura y en la gestión empresarial de las ausencias laborales.

### **Se desarrolla el sistema de formación y certificación en prevención de riesgos laborales en el empleo del hogar.**

El BOE de 15 de mayo de 2026 ([Disposición 10584 del BOE núm. 118 de 2026](#)) publica la resolución del SEPE que regula un sistema de formación, autoevaluación y certificación en prevención de riesgos laborales aplicable a las personas trabajadoras del hogar familiar. Aunque la obligación preventiva ya

existía, la norma introduce por primera vez un modelo estructurado de acreditación, con entrada en vigor el 16 de mayo de 2026, lo que obliga a una adaptación inmediata por parte de los empleadores domésticos.

### **Publicado el nuevo convenio colectivo de oficinas y despachos 2025-2027**

El DOGC de 14 de mayo de 2026 publica el nuevo convenio colectivo del sector de oficinas y despachos ([Oficines i despatxos de Catalunya | Convenis col·lectius | Cercador d'Informació i Documentació Oficials \(CIDO\) - Diputació de Barcelona](#)), con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2025. El texto incorpora cambios relevantes en materia de salarios, jornada, compensación y absorción, teletrabajo, permisos y régimen disciplinario. Destaca, entre otras cuestiones, la reducción progresiva de la jornada anual, el incremento de la compensación por teletrabajo, la introducción de un día de asuntos propios retribuido y un mayor desarrollo de las obligaciones en materia de igualdad y compliance laboral.

## **Sanción de la AEPD por uso obligatorio de dispositivos personales en el trabajo**

La Agencia Española de Protección de Datos ha sancionado con 200.000 euros a una empresa del sector VTC por obligar a sus trabajadores a utilizar sus teléfonos móviles personales para fines profesionales. La resolución ([Resoluciones reclamaciones | AEPD](#)) considera que la ausencia de una alternativa real de dispositivo corporativo invalida el consentimiento del trabajador y vulnera el RGPD, especialmente cuando las aplicaciones implican acceso a geolocalización, datos personales u otros permisos intrusivos. Este pronunciamiento refuerza los límites del modelo BYOD y del control digital en el ámbito laboral.

## **El Gobierno aprueba el Plan Anual Normativo 2026 con medidas relevantes en materia laboral**

El Gobierno ha aprobado el Plan Anual Normativo para 2026 ([050526-plan-anual-normativo-2026.pdf](#)), que incluye diversas iniciativas legislativas en el ámbito laboral. Entre ellas, destaca la previsión de reformar el régimen del despido, reforzando la causalidad y revisando el sistema indemnizatorio, así como la futura Ley de Democracia en la Empresa, orientada a ampliar la participación de los trabajadores. El plan contempla también la modificación de la normativa de prevención de riesgos laborales y el desarrollo del registro de jornada, anticipando un endurecimiento de las obligaciones empresariales en estos ámbitos.

## **España se adhiere al Convenio de la OIT sobre seguridad y salud como derecho fundamental**

El BOE de 28 de abril de 2026 publica el instrumento de adhesión de España al convenio de la OIT ([BOE-A-2026-9197 Instrumento de adhesión al Convenio sobre las enmiendas a ciertas normas consiguientes al reconocimiento de un entorno de trabajo seguro y saludable como principio fundamental, hecho en Ginebra el 12 de junio de 2023.](#)) que reconoce un entorno de trabajo seguro y saludable como derecho fundamental. Aunque no introduce obligaciones inmediatas adicionales, esta adhesión refuerza el marco jurídico de la prevención de riesgos laborales, elevando su relevancia y favoreciendo interpretaciones más exigentes por parte de la Inspección de Trabajo y de los tribunales.

## **Aprobado el anteproyecto de reforma de la normativa de prevención de riesgos laborales**

El Consejo de ministros aprobó, el 28 de abril de 2026, el anteproyecto de ley que modifica la Ley de Prevención de Riesgos Laborales ([Borrador Anteproyecto reforma LPRL/ET/RSP \(16/03/2026\)](#)), el Estatuto de los Trabajadores y la normativa de servicios de prevención. Entre las líneas de reforma destacan la incorporación de riesgos psicosociales y climáticos en la evaluación preventiva, el refuerzo de las obligaciones en situaciones de emergencia y la adaptación de los puestos de trabajo tras bajas médicas prolongadas, lo que anticipa un aumento de las exigencias en la gestión preventiva empresarial.

## Inicio de la consulta pública para la transposición de la Directiva de transparencia salarial

El Gobierno ha iniciado durante el mes de marzo, el trámite de consulta pública ([Consulta pública previa – RD transposición Directiva \(UE\) 2023/970](#)) para la transposición de la Directiva (UE) sobre transparencia retributiva. Aunque no se trata aún de un texto normativo, el documento anticipa la orientación del legislador y refuerza la relevancia de los instrumentos ya existentes en el ordenamiento español, como el registro retributivo o las auditorías salariales, con previsibles ajustes para reforzar la transparencia y el cumplimiento empresarial.

## Aprobado el Real Decreto que reactiva el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE)

El Real Decreto 301/2026, publicado en el BOE el 11 de abril ([Disposición 8072 del BOE núm. 89 de 2026](#)) reactiva el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE), redefiniendo su composición y ampliando sus funciones. La norma refuerza su condición de órgano de participación institucional, alineándolo con el marco europeo de sostenibilidad empresarial y otorgándole un papel relevante en el desarrollo de políticas públicas y criterios en materia de cumplimiento y responsabilidad corporativa.

## Convalidado el Real Decreto-ley 7/2026 con medidas laborales vinculadas a la crisis internacional

El Congreso ha convalidado en fecha 28 de marzo, el Real Decreto-ley 7/2026 ([BOE-A-2026-7125 Resolución de 26 de marzo de 2026, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 7/2026, de 20 de marzo, por el que se aprueba el Plan Integral de Respuesta a la Crisis en Oriente Medio.](#)) que introduce, entre otras medidas,

limitaciones al despido en empresas beneficiarias de ayudas públicas hasta el 30 de junio de 2026. La norma también afecta a la gestión de los contratos fijos discontinuos y adelanta la implantación de los planes de movilidad sostenible al trabajo, lo que requiere una revisión inmediata de las políticas laborales y organizativas en las empresas afectadas.

## Se ajusta el calendario de aplicación del Reglamento europeo de inteligencia artificial para los sistemas de alto riesgo

El Reglamento (UE) 2024/1689, que establece un marco armonizado en materia de inteligencia artificial basado en un enfoque de riesgo, entró en vigor el 1 de agosto de 2024 y fija obligaciones específicas para los sistemas de IA, especialmente los de alto riesgo. Estos sistemas —que incluyen, entre otros, los utilizados en el empleo, servicios esenciales o biometría— están sujetos a requisitos exigentes en materia de gestión de riesgos, transparencia, supervisión humana y evaluación de conformidad.

En este contexto, la Comisión Europea ha promovido la iniciativa denominada “Digital Omnibus” ([Carriages preview | Legislative Train Schedule](#)) que prevé el aplazamiento de determinadas obligaciones ante la falta de estándares técnicos y marcos de gobernanza plenamente operativos. Así, se propone diferir la aplicación de las obligaciones relativas a sistemas de IA de alto riesgo hasta diciembre de 2027, en sustitución del calendario inicial previsto para 2026.

Adicionalmente, el marco regulatorio avanza hacia una simplificación de los mecanismos de cumplimiento, permitiendo que ciertas evaluaciones de impacto en protección de datos puedan ser consideradas equivalentes a las evaluaciones de impacto en derechos fundamentales previstas en el Reglamento, lo que podría reducir la carga administrativa en determinados supuestos.



## ANÁLISIS DE JURISPRUDENCIA



### De nuevo sobre el significado del esquirolaje tecnológico en el derecho de huelga

*Sentencia del Tribunal Constitucional 24/2026, de 12 de marzo*

En esta sentencia se analiza si la conducta del Metro de Sevilla desarrollada durante los días de huelga que consistió en adscribir a los trabajadores en servicios mínimos a trenes dobles en lugar de a los simples previstos en las tablas provisionales publicadas por la empresa, vulneró el derecho de huelga.

Hay que recordar que la normativa reguladora del derecho de huelga, y concretamente el art. 6.5 del Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo, prohíbe el esquirolaje externo, al afirmar que en tanto dure la huelga, el empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma.

El Tribunal Constitucional se ha pronunciado en diversas ocasiones sobre esta cuestión y ha ido ampliando su contenido.

Así, por citar solo algunas, en las sentencias 23/1992, de 28 de septiembre, 18/2007, de 12 de febrero y 33/2011, de 28 de marzo, extendió esta prohibición también al esquirolaje interno impidiendo que el empresario pueda recurrir a sus poderes de dirección y de “ius variandi” para sustituir a los trabajadores huelguistas por otros de la misma empresa.

En un paso más de esta ampliación, el Tribunal Constitucional también se ha pronunciado sobre el denominado esquirolaje tecnológico, con posiciones diversas.

En primer lugar, en la sentencia 183/2006, de 9 de junio, en relación a una huelga general planteada para 20 de junio de 2002, en la que se plantea si la utilización de una programación previamente grabada dentro de los horarios habituales de difusión como medida alternativa a la programación en directo, en base a la garantía del mantenimiento de los servicios públicos de radiodifusión y televisión cuyo destinatario es la comunidad, supuso una conducta contraria al derecho de huelga.

En esta sentencia se dice que cuando los bienes y servicios resultan esenciales para la comunidad y su producción o distribución no puede verse interrumpida sin afectar a derechos y bienes constitucionalmente protegidos, resulta lícita la restricción del derecho de huelga mediante el establecimiento de unos servicios mínimos que garanticen su mantenimiento, servicios que deben ser los estrictamente requeridos para la garantía del derecho o bien sobre el que se proyecta.

En segundo lugar, la sentencia 17/2017, de 2 de febrero, en un supuesto en que Radio Televisión de Madrid utilizó los medios técnicos de los que disponía, pero que no eran de uso habitual, para retransmitir un partido de fútbol el día de la huelga, sirviéndose para ello de trabajadores no huelguistas que siguieron realizando las funciones propias de su categoría profesional, entendió que el empleo de medios técnicos no puede equipararse con el empleo de recursos humanos externos o internos, y lo que garantiza la Constitución es el derecho a realizar la huelga, no al éxito de la misma, de modo que exigir al empresario que no recurra a los medios técnicos de que dispone supondría una conducta de colaboración en la huelga que no está prevista legalmente.

Finalmente, matizando este criterio, la sentencia 24/2026, de 12 de marzo, considera que Metro de Sevilla incurrió en esquirolaje organizativo y tecnológico cuando decidió que los trabajadores que debían prestar los servicios mínimos condujeran trenes dobles en lugar de los simples que había planificado, incumpliendo por ello los servicios mínimos establecidos por la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio.

De este modo, el Tribunal Constitucional reconoce que la regulación actual del derecho de huelga ha quedado desbordada

por las transformaciones de los procesos productivos y que no tiene en cuenta ni el impacto de las tecnologías ni de la automatización en las empresas.

Por lo cual, entiende que los argumentos que utilizó en su momento para prohibir el esquirolaje externo y el interno, también pueden emplearse en el esquirolaje tecnológico u organizativo, de modo que supone una conducta lesiva del derecho fundamental de huelga la sustitución del servicio que los trabajadores huelguistas dejan de aportar al proceso productivo por otros recursos disponibles, ya sean humanos, técnicos, tecnológicos, o incluso de gestión algorítmica del personal, que producen el efecto de minimizar, reducir o limitar los efectos del paro laboral y mantener la actividad de la empresa, en la medida que supone una violación del deber de no interferir en el ejercicio de un derecho fundamental.

Concluye que los trenes dobles eran medios técnicos de los que disponía la empresa para responder al incremento de pasajeros en determinados acontecimientos con el fin de evitar aglomeraciones, y su distinta utilización durante la huelga fue una medida para mitigar los efectos de la misma, disminuyendo así su impacto en los usuarios del servicio y en la opinión pública.

En conclusión, conforme a esta vuelta a la doctrina anterior por parte del Tribunal Constitucional, que supone una apuesta clara por el derecho de huelga frente a la actividad normal de las empresas, en supuestos de huelga, las empresas no pueden incorporar nuevas situaciones que no estuvieran previstas y que, de alguna manera, puedan suponer cualquier tipo de efecto contrario al resultado del ejercicio del derecho fundamental.

Sin embargo, esto no significa que la empresa en una situación de huelga se haya de quedar con los brazos caídos, ya que puede seguir desarrollando sus actividades habituales o cumplir con los servicios mínimos, siempre que no introduzca ningún elemento añadido a la actividad ordinaria.

### **La Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social necesita autorización judicial para entrar en un centro de trabajo si este es el domicilio social de la empresa**

*STS Contencioso-Administrativo 14 de abril de 2026 (441/2026)*

La sentencia analiza la legalidad de una actuación llevada a cabo en el domicilio de la empresa, por la Policía Nacional y la Inspección de Trabajo de Valencia, por la que irrumpieron por la fuerza en el domicilio de la empresa, que es centro de trabajo y domicilio social, sin autorización judicial y sin obtener el consentimiento del titular.

La sentencia entiende que el derecho fundamental a la inviolabilidad del domicilio proclamado en el art. 18.2 CE no protege únicamente a los seres humanos, sino que las personas jurídicas también son titulares del mismo.

Sin embargo, considera que la tutela constitucional del domicilio de las personas jurídicas queda modulada o matizada por el dato innegable, puesto de relieve por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, especialmente por la STC 69/1999, de 26 de abril, de que aquellas carecen por definición de intimidad personal y familiar.

Ello significa que el domicilio de las personas jurídicas no es protegido como recinto donde se desarrollan los aspectos más privados de la vida humana, sino solo

como el espacio físico donde se dirige la actividad de la persona jurídica y se conservan sus archivos fuera de la vista de terceros. Por tanto, las personas jurídicas no están excluidas de la titularidad del derecho fundamental a la inviolabilidad del domicilio.

Es evidente, según la sentencia, que la Inspección de Trabajo debe solicitar y obtener autorización judicial para entrar en un centro de trabajo que es también el domicilio de una persona física; y ello no solo porque lo diga el art. 13.1 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, sino sobre todo porque lo contrario resultaría abiertamente incompatible con el art. 18.2 CE.

De esta manera, la sentencia considera que no hay inaplicación del art. 13.1 Ley 23/2015, de 21 de julio, porque este precepto guarda silencio sobre el domicilio de las personas jurídicas, de manera que resulta perfectamente legítimo integrar ese vacío legal mediante la aplicación directa de la correspondiente norma constitucional.

Finalmente, centra la discusión en resolver si, cuando en un mismo local están el domicilio social de la persona jurídica y el centro de trabajo de la empresa, es exigible la autorización judicial.

Concluye que la mera entrada, aun sin registro ni intervención de archivos físicos o informáticos, en un espacio que es simultáneamente domicilio social de una persona jurídica y centro de trabajo de la empresa requiere de autorización judicial previa.

La única excepción podría venir dada, una vez valoradas las específicas circunstancias de cada caso, cuando entre la zona de oficinas del domicilio social y la zona de centro de trabajo exista una separación física apreciable y, además, la autoridad o sus agentes informen de que su propósito es únicamente acceder a la primera para el

cumplimiento de sus funciones legalmente previstas.

En conclusión, ante una visita de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social a un centro de trabajo, hay que tener presente si se trata del domicilio social de la empresa, en cuyo caso, se puede negar el acceso, salvo que tengan autorización judicial o se pueda apreciar que entre la zona de oficinas del domicilio social y la zona de centro de trabajo exista una separación física apreciable.

Si se produce la visita en el domicilio social y la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social no presenta la autorización judicial, se puede plantear impedir el acceso o, en caso de considerar que no es la decisión adecuada, permitirlo e incorporar esta circunstancia en la impugnación del acta de infracción.

En relación con esta sentencia, la Dirección de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social ha dictado la Instrucción 4/2026 sobre facultad de entrada en centros o lugares de trabajo en relación con esta sentencia, en la que se asegura que las limitaciones de la facultad de entrada del personal inspector en un centro de trabajo suponen un detrimento de la eficacia de su actuación y, por ende, pueden conducir a una menor garantía del cumplimiento de la normativa del orden social, lo que a su vez puede impactar en la eficacia de la protección de los derechos de los trabajadores.

Teniendo en cuenta esto, considera que estas limitaciones deben interpretarse restrictivamente, por lo que determina que el hecho de que concurra la doble condición de domicilio social de la empresa y de centro de trabajo no impide la realización de la visita, aunque distingue entre establecimientos abiertos o no al público y determina que en caso de duda sobre la

posible consideración de cualquier zona del centro visitado como domicilio constitucionalmente protegido, los inspectores deben evitar el acceso al mismo, salvo consentimiento expreso.

## Derecho de información de los sindicatos en la empresa

*STS 24 de marzo de 2026 (rec. 33/2025)*

El sindicato UGT solicita la nulidad radical de la conducta de la empresa Alcampo de no facilitar a la representación de las personas trabajadoras en la empresa, la información contenida en los de los documentos empresariales que acreditan el cumplimiento de sus obligaciones en materia de Seguridad Social, denominados en la actualidad RLC (Recibos de Liquidación de Cotizaciones) y RNT (Relación Nominal de Trabajadores).

En el caso concreto, la empresa acepta y no cuestiona que está obligada a facilitar esta información a los representantes de los trabajadores, pero niega que el sindicato pueda solicitarla en tal condición, ya que entiende que deben ser sus delegados sindicales en la empresa los que lo hicieren. Antes de entrar en el fondo del asunto, la sentencia se pronuncia sobre dos cuestiones claves:

- El art. 24.4 del Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, exige que los datos se pongan a disposición de los trabajadores a través de la presentación en la terminal informática de los archivos que lo contengan. No basta la mera puesta a disposición para su consulta en las oficinas de la empresa.
- El derecho a recibir información por parte de la empresa forma parte del

contenido del derecho a la libertad sindical previsto en el artículo 28.1 CE, de manera que el incumplimiento de la obligación legal prevista en el art. 64 ET constituye una vulneración de ese derecho fundamental sin que se requiera indagar la voluntad subjetiva de la empresa (STS 15 de enero de 2026, rec. 222/2024).

En el caso planteado, el Tribunal Supremo claramente establece que la empresa está obligada a dar la información al sindicato ya que está reclamando el derecho de sus delegados y representantes sindicales en la empresa de acceder a esa información y no está actuando en el exclusivo nombre e interés del propio sindicato, sino de sus representantes sindicales en la empresa.

El Tribunal fundamenta su decisión en que el derecho a la información, en su vertiente de derecho a la denominada información pasiva, forma parte del contenido del derecho a la libertad sindical previsto en el artículo 28.1 CE (STS 13 de diciembre de 2021, rec. 40/2021), ya que la libertad sindical comprende el derecho a la actividad sindical, es decir, el derecho de los sindicatos a ejercer aquellas actividades dirigidas a la defensa, protección y promoción de los intereses de los trabajadores, en suma, a desplegar los medios de acción necesarios para que puedan cumplir las funciones que constitucionalmente les corresponden (STS 30 de noviembre de 2009, rec. 129/2008).

Sin embargo, el Tribunal reconoce que en varias ocasiones ha denegado el acceso a la petición de información cuando el sindicato lo reclama como derecho propio y desvinculado de las secciones sindicales en la empresa y de sus delegados sindicales en las mismas (STS 14 de enero de 2020, rec.145/2018 y STS 15 de julio de 2025, rec. 115/2014).

En todo caso, lo mismo podría suceder si en la empresa no se hubieran constituido secciones sindicales, por lo que el sindicato no tendría derecho a recibir esta información.

### **El Tribunal Supremo matiza su decisión sobre los convenios de empresa**

STS 16 de abril de 2026 ([rec. 67/2025](#))

La sentencia aborda el supuesto relativo a la Financiera El Corte Inglés, entidad inscrita como establecimiento financiero de crédito que venía aplicando el convenio colectivo de grandes almacenes, derivada de su antigua pertenencia al Grupo El Corte Inglés.

Desde octubre de 2013, pasó a integrarse en el Grupo Santander Consumer Finance, sin que se instara durante casi seis años la adecuación del convenio colectivo a esta nueva realidad, hasta que en 2019 la RLT reclamó la aplicación del convenio colectivo marco para los establecimientos financieros de crédito. Sin embargo, la empresa se negó porque entendía que existía un convenio de empresa anterior en el tiempo al amparo del artículo 84.1 ET.

Ante este conflicto, los sindicatos promovieron la negociación de un convenio de empresa, cuya comisión negociadora se constituyó el 11 de enero de 2021, fue firmado el 3 de marzo de 2021 y publicado en el BOE de 6 de mayo. En el mes de julio se acordó un nuevo convenio colectivo marco para los establecimientos financieros de crédito.

Esta sentencia tiene su importancia, no sólo en su propia resolución, sino también por matizar o corregir la sentencia 18 de diciembre de 2025 (rec. 158/2024).

La sentencia de 2025, referida a la empresa Alcor Seguridad, presenta 3 momentos que

han de ser tenidos en cuenta: la publicación del II convenio colectivo de Alcor Seguridad en el BOE de 23 de marzo de 2018, con vigencia desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2025; la publicación del convenio colectivo estatal de empresas de seguridad para el período 2023-2026 en el BOE de 14 de noviembre de 2022, con entrada en vigor el 1 de enero de 2023, así como la publicación, en el BOE de 14 de junio de 2023, del acta de actualización y tablas salariales para el año 2021 del convenio de empresa.

El Tribunal Supremo, apoyándose en la Disposición Transitoria sexta del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, concluye que, sin perjuicio de la preferencia aplicativa dispuesta en el artículo 84.1 ET, la modificación operada en el apartado 2 resulta de aplicación a los convenios colectivos suscritos y presentados a registro o publicados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley, una vez que estos pierdan su vigencia expresa y, como máximo, en el plazo de un año desde dicha entrada en vigor.

A partir de este razonamiento, concluye que el convenio colectivo de empresa, durante su vigencia, no puede ser afectado por convenios colectivos de ámbito distinto, salvo en los términos del artículo 84.2 ET que, al haber suprimido la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia salarial, permite la afectación por el convenio colectivo sectorial en esa materia.

La sentencia diferencia entre la prioridad aplicativa absoluta del convenio de empresa del art. 84.1 ET y la prioridad aplicativa relativa del art. 84.2 ET, de cuya naturaleza depende la aplicación de la DT sexta del Real Decreto-ley.

La prioridad absoluta, según la sentencia, corresponde al convenio de empresa que

ocupó un espacio negocial vacío en el momento de su suscripción, porque la unidad de negociación sectorial había desaparecido o quedado abandonada; en ese supuesto, el convenio de empresa prima íntegramente sobre el sectorial en todas las materias y sin sujeción al mandato de adaptación. En cambio, la prioridad relativa se produce cuando el convenio de empresa irrumpió en un espacio negocial ya ocupado por una unidad de negociación sectorial activa; en ese caso, solo presenta la eficacia en las materias del listado del artículo 84.2 ET y queda sujeto al mandato de adaptación.

El criterio determinante para distinguir entre las dos modalidades es la pervivencia de la unidad de negociación sectorial, entendida no como la existencia de un convenio sectorial singular vigente en la fecha de suscripción del convenio de empresa, sino como la continuidad de esa unidad como estructura activa, ante lo que concluye:

*“La coherencia del sistema exige que la mera finalización de la vigencia del convenio no permita reabrir incondicionalmente la configuración de los ámbitos de negociación. Una vez establecida por los interlocutores sociales una unidad de negociación, esa unidad queda protegida frente a la interferencia de otros ámbitos en tanto en cuanto la misma permanezca activa. Aunque el convenio pierda vigencia y sea denunciado, quedando en ultraactividad, la unidad de negociación sigue ocupando su territorio propio en tanto subsista una actividad negociadora activa entre los interlocutores sociales”.*

Por tanto, a raíz de esta sentencia, los conceptos de convenio de empresa y convenio de empresa de prioridad aplicativa vuelven a quedar claros, especialmente en lo

que se refiere a la prohibición de concurrencia.

### ¿Cómo se computa el descanso entre jornadas cuando se sale de un turno?

STS 12 de marzo de 2026 (rec. 4301/2024)

La sentencia se plantea la situación que obliga a empresas con determinados sistemas de cómputo de jornadas, normalmente vinculadas a turnos, a analizar los períodos entre los módulos de trabajo y de descanso, teniendo en cuenta que pueden llegar a existir entre ambos periodos 60 horas.

Concretamente, resuelve dos cuestiones:

- Determinar el *dies a quo* del plazo de prescripción de las acciones derivadas de las eventuales irregularidades en el calendario laboral de 2018 aplicado al trabajador.
- Establecer el método correcto para el cómputo del solapamiento entre el descanso semanal y el descanso mínimo entre jornadas, a los efectos de determinar si no se han respetado los tiempos de descanso legalmente establecidos.

En cuanto a la primera cuestión, en aplicación del plazo de prescripción de un año para exigir el cumplimiento de las obligaciones de tracto único que no hayan podido ejercitarse desde el momento en que la acción pudo ejercitarse y que, en aplicación del art. 59.2 ET, comenzará a correr desde el día en que la acción pudo ejercitarse, como la reclamación no se fundamenta en un exceso de horas, sino una indemnización de daños y perjuicios derivada de un incumplimiento normativo sobre el descanso semanal mínimo y el descanso entre jornadas, se cuestiona el

tribunal si el *dies a quo* ha de cifrarse en el momento en que puede reclamarse la indemnización del daño, ha de comprobar si con el mero solapamiento de descansos ya se produce la situación de ilicitud que da lugar al derecho indemnizatorio o bien si para concretar la existencia del ilícito o para cuantificar el daño y fijar la indemnización es necesario esperar a una fecha posterior.

En aplicación de las reglas de calificación entre las horas ordinarias y extraordinarias, concluye que si hasta final del año no puede precisarse si ha existido ilicitud y la gravedad de la misma, en cuanto a la consideración anual de la jornada máxima, no cabe considerar que la reclamación haya de ejercitarse inmediatamente tras el periodo de prestación laboral que ocasiona el descanso semanal.

En relación a la segunda cuestión, que es la relevante, la sentencia parte de la prohibición de solapamiento entre los dos tipos de descanso (descanso diario o entre jornadas y descanso semanal), puesto que esa es la interpretación correcta de la Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, que expresamente dice en su artículo 5 que el descanso semanal consiste en un período mínimo de descanso ininterrumpido de 24 horas, a las que se añadirán las 11 horas de descanso diario establecidas en el artículo 3.

Es decir, el descanso semanal no se puede solapar con el descanso diario, tal y como dice el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en su sentencia de 2 de marzo de 2023 en el asunto C-477/21, MAV-START Vasúti Személyszállító Zrt; teniendo en cuenta, como recuerda el tribunal, que este cómputo diferenciado de ambos descansos, que proscribe su solapamiento, ya había sido adoptado (entre otras, STS 10 de octubre de 2005, rec. 155/2004; STS 25 de



septiembre de 2008, rec. 109/2007; STS 23 de octubre de 2008, rec. 151/2006; STS 13 de julio de 2012, rec. 3097/2011 y STS 14 de abril de 2014, rec. 1665/2013).

Por tanto, conforme a esta sentencia, las empresas han de tener en cuenta que para computar el descanso semanal disfrutado

por el trabajador en el un régimen de jornada de turnos hay que descontar previamente el tiempo de descanso diario posterior a la finalización de cada día de trabajo, que es de un mínimo 12 horas, situación habitual en determinados sectores económicos de gran relevancia en nuestro, entre ellos, el turismo.



## ARTÍCULOS DE PRENSA



### **El Tribunal Supremo flexibiliza el disfrute del permiso por cuidado de familiares**

La Sentencia del Tribunal Supremo 126/2026, de 4 de febrero, introduce un criterio relevante en la interpretación del artículo 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores, al rechazar que el inicio del permiso por cuidado de familiares deba producirse necesariamente en el momento del hecho causante. El Alto Tribunal considera que, ante la ausencia de regulación expresa, no puede imponerse una interpretación rígida que limite su finalidad, permitiendo así adaptar el disfrute del permiso a las necesidades reales de cuidado.

[Ver artículo completo](#)

### **El Tribunal Supremo pone límites a las reclamaciones de horas extraordinarias**

El Tribunal Supremo ha clarificado que la falta de registro diario de jornada no implica automáticamente la estimación íntegra de las horas extraordinarias reclamadas. La Sentencia 372/2026 establece que, en supuestos de jornada fija, corresponde al trabajador aportar indicios razonables de realización de horas extra, sin que la ausencia de registro conlleve por sí sola una inversión automática de la carga de la prueba.

[Ver artículo completo](#)

### **El Tribunal Supremo confirma el carácter retribuido del permiso por fuerza mayor**

La Sentencia 416/2026, de 17 de abril, aclara el alcance del artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores, confirmando que el permiso por fuerza mayor para atender urgencias familiares tiene carácter retribuido por imperativo legal. El Tribunal establece que este derecho no puede condicionarse a lo previsto en convenio colectivo, obligando a las empresas a revisar sus políticas internas de gestión de ausencias.

[Ver artículo completo](#)

### **El Tribunal Supremo fija criterios sobre el uso de videovigilancia en el ámbito laboral**

El Tribunal Supremo ha confirmado la validez de la videovigilancia como medio de prueba en el ámbito laboral, siempre que se respeten los principios de información y proporcionalidad. En particular, la existencia de carteles informativos visibles y la finalidad legítima del control permiten el uso de las grabaciones, sin que una eventual irregularidad formal implique automáticamente la nulidad del despido disciplinario.

[Ver artículo completo](#)



### **La modificación de sistemas de bonus no siempre constituye una modificación sustancial**

La Audiencia Nacional (Sentencia 48/2026, de 12 de marzo) ha precisado que la modificación de sistemas de retribución variable no implica necesariamente una modificación sustancial de condiciones de trabajo. Cuando el bonus tiene carácter discrecional, no consolidado y se configura anualmente, su ajuste forma parte del poder de dirección empresarial, salvo que se haya generado una condición más beneficiosa.

[Ver artículo completo](#)

### **El Plan Anual Normativo refuerza la intervención regulatoria en el ámbito laboral**

El Plan Anual Normativo 2026 anticipa una intensa actividad legislativa en materia laboral, con iniciativas en ámbitos como despido, registro de jornada, prevención de riesgos o participación de los trabajadores en la empresa. Este contexto refleja una tendencia hacia una regulación continua de la actividad empresarial, con un incremento de obligaciones organizativas y de cumplimiento que impacta especialmente en la gestión interna de las compañías.

[Ver artículo completo](#)



AUGUSTAABOGADOS

**BARCELONA**

Vía Augusta, 252, 4.<sup>a</sup>  
08017 Barcelona  
T +34 933 621 620 | F +34 932 009 843

**MADRID**

Antonio Maura, 18, 2.<sup>a</sup>  
28014 Madrid  
T +34 911 592 323 | F +34 911 592 322

**BRUSELAS (con IUROPE)**

Avenue de Cortenbergh, 52  
1000 Brussels (Belgium)  
T +32 2 808 69 41



augustaabogados.com