

FEBRERO 2026

REAL DECRETO 126/2026 Y SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

Tema del mes

Eduardo Zubizarreta Urrutia

Comentario de Jurisprudencia

Ignacio Navedo Ibáñez



IN

&

1

Pag. 4

Tema del mes

Real Decreto 126/2026 y Salario
Mínimo Interprofesional

2

Pag. 8

Noticias de actualidad

3

Pag. 12

Comentario de Jurisprudencia

El Tribunal Supremo flexibiliza
el permiso para cuidado de
familiares

4

Pag. 16

Sentencias de interés

A

**Eduardo Zubizarreta Urrutia**Abogado
BNYA Bilbao

TEMA DEL MES

Real Decreto 126/2026 y Salario Mínimo Interprofesional

La reciente publicación del Real decreto 126/2026, de 18 de febrero, ha establecido las nuevas cuantías del Salario Mínimo Interprofesional para el año 2026, generando nuevamente un notable interés y poniendo nuevamente el foco en el ámbito de las relaciones laborales.



El salario mínimo interprofesional, un tema nada ajeno al debate y a la controversia, se ha venido viendo incrementado notablemente desde el 2015, año en el que se publicó el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprobaba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Texto legal que fijaba un salario mínimo interprofesional de 648,60€ mensuales, en catorce pagas.

Este salario se ha ido viendo incrementado sustancialmente hasta la publicación de este nuevo Real Decreto 126/2026, que viene a establecer un salario mínimo interprofesional para el año 2026 de 1.221€ mensuales, en catorce pagas. Lo que equivale a un salario anual bruto de 17.094€. Habiéndose visto incrementado en un 3,1% respecto al salario marcado para el año 2025, mediante el Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, y casi un 100% con respecto al salario marcado por ese Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

De acuerdo con lo que refiere el preámbulo de este Real Decreto, la fijación del salario mínimo interprofesional, contenido en el artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores, se ha visto sometida a los trámites de audiencia e información públicas, y de manera específica, a la previa consulta de las or-

ganizaciones sindicales y empresariales más representativas, de conformidad con lo contenido en los puntos 2 y 6 del artículo 26 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.

Pues bien, pese a que el aspecto más directo de este Real Decreto podría centrarse en esa subida directa y tangible del salario mínimo como tal, la cuestión de mayor calado jurídico este Real Decreto 126/2026, de 18 de febrero, reside en lo recogido en el artículo tercero de este Texto Legal. Artículo que viene a regular el régimen de absorción y compensación, no modificando el mismo en cuanto a los términos de este régimen en relación con lo aplicado en años anteriores, sino reiterando los mismos.

Este precepto viene a remarcar que la revisión del SMI no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales, cuando estos, en su conjunto y cómputo anual, ya fueran superiores a la nueva cifra de 17.094€ marcada como salario mínimo interprofesional.

De tal manera que, en la práctica cotidiana, el salario mínimo interprofesional seguirá funcionando como un sueldo salarial de garantía absoluta, pero no como un salario base que deba ser actualizado de forma automática en las

tablas salariales marcadas por los convenios colectivos, siempre y cuando la suma de todos los conceptos salariales ya supere ese umbral salarial.

Esta regulación del SMI, en cuanto a su posible compensación y absorción está actualmente en foco de debate, toda vez que se está planteando por los sindicatos más representativos a nivel estatal la posibilidad de tratar de modificar lo dispuesto en este artículo tercero del Real decreto 126/2026, adulterando de esta forma el régimen de compensación y absorción que ha venido funcionando hasta el momento.

Ahora bien, esta modificación el régimen de compensación y absorción deberá hacerse, en cualquier caso, siguiendo el principio imperativo de jerarquía normativa que rige, junto con otros, nuestro Estado de Derecho. No siendo posible la modificación, derogación o contradicción de los preceptos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores mediante un Real Decreto, al ser esta una norma de rango jerárquicamente inferior a una Ley, como lo es el Estatuto de los Trabajadores.

Por ello, cualquier intento de alterar el contenido de los artículos 26.5 o el 27.1 del Estatuto de los Trabajadores, mediante un Real Decreto sería, previsi-

blemente, declarado como nulo. Lo que anticipa una batalla legal de considerable envergadura si se optase por esa vía, toda vez que la modificación de este mecanismo requeriría, en estricta técnica jurídica, una norma con rango de Ley.

En conclusión, el Real Decreto 126/2026, de 18 de febrero eleva la cuantía del SMI a 17.094€ brutos anuales, pero manteniendo intacto el escenario jurídico de la compensación y absorción, de manera que este nuevo SMI seguirá sin hacer las veces de un salario base. Y, en lo que a la negociación colectiva se refiere, deberá seguir desarrollándose en base a esta realidad, sin perjuicio de los cambios normativos y debates jurídicos que este tema pueda seguir suscitando.

NOTICIAS DE ACTUALIDAD

[1]

EL TSJPV DECLARA PROCEDENTE EL DESPIDO DE UNA PERSONA TRABAJADORA QUE SE AUSENTÓ SIN JUSTIFICAR DEL TRABAJO TRAS CAMBIARLE LA EMPRESA LAS VACACIONES SIN RESPETAR EL PLAZO LEGAL



Sentencia 82/2026, de 13 de enero de 2026, del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Sala de lo Social), rec. 2060/2025.

La Sala resolvió el recurso interpuesto por la empresa frente a la sentencia de instancia que había declarado la nulidad del despido de un vigilante de seguridad por ausencias injustificadas durante siete días del mes de agosto de 2024.

La persona trabajadora tenía asignado inicialmente un periodo de vacaciones del 19 al 31 de agosto de 2024 conforme al calendario comunicado en diciembre de 2023. Sin embargo, la empresa modificó el cuadrante el 22 de julio de 2024, alterando las fechas de disfrute sin respetar el plazo de dos meses previsto en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores. La persona trabajadora no impugnó la modificación ni respondió a la comunicación empresarial y dejó de acudir a su puesto los días inicialmente fijados como vacaciones.

La Sala consideró que, aunque la actuación empresarial no se ajustó al plazo legal, la persona trabajadora no podía decidir unilateralmente no asis-

tir al trabajo sin impugnar previamente la medida. Recordó el deber general de obediencia a las órdenes empresariales, salvo que estas sean manifiestamente ilícitas o impliquen riesgo grave, y destacó que el ordenamiento prevé un procedimiento urgente para la fijación judicial de las vacaciones.

Al entender que la inasistencia durante siete días en un mismo mes constituía falta muy grave conforme al convenio colectivo aplicable, y que no concurrían circunstancias que excluyeran o atenuaran la culpabilidad, la Sala revocó la nulidad declarada en instancia y declaró el despido procedente.

La sentencia contó con voto particular que consideró que la alteración unilateral de las vacaciones debía ponderarse a efectos de proporcionalidad y que el despido debió calificarse como improcedente.

[2]**IMPROCEDENCIA DEL DESPIDO POR AUSENCIAS: LA EUTANASIA URGENTE DE UNA MASCOTA NO CONSTITUYE FALTA INJUSTIFICADA****Sentencia 17/2026, de 28 de enero de 2026, del Tribunal de Instancia de Barcelona (Sección de lo Social), rec. 109/2025**

La sentencia analiza la procedencia de un despido disciplinario fundamentado en cuatro ausencias producidas en el plazo de un mes en el sector de contact center. La empresa calificó los hechos como faltas injustificadas de asistencia constitutivas de falta muy grave.

El órgano judicial aplica la teoría gradualista, recordando que el despido exige gravedad y culpabilidad suficientes, debiendo ponderarse las circunstancias concretas de cada caso. En relación con la ausencia del 29 de noviembre de 2024, la trabajadora acudió de urgencia al veterinario para practicar la eutanasia de su perro, cuyo estado crítico estaba documentado clínicamente.

La Sección de lo Social concluye que dicha ausencia no puede considerarse injustificada, pese a no existir un permiso legal específico, al concurrir razones humanitarias y sobrevenidas que justificaban la actuación inmediata. Asimismo, cuestiona la acreditación empresarial de otra de las ausencias al no quedar probada con fiabilidad la totalidad de la jornada.

Al quedar únicamente acreditadas dos ausencias injustificadas, y no cuatro como sostenía la empresa, la resolución declara la improcedencia del despido por falta de proporcionalidad y de reiteración suficiente conforme al convenio colectivo aplicable.

El próximo 10 de abril de 2026 finaliza el plazo para comunicar a la Autoridad de Protección del Informante (AIPI) la designación del Responsable del Sistema Interno de Información (RSII), obligación que afecta a todas las entidades que deban contar con un Sistema Interno de Información conforme a la Ley 2/2023.

El plazo de notificación inicial se abrió el 10 de febrero, una vez habilitado el formulario en la sede electrónica de la AIPI. A partir de la primera comunicación, cualquier nuevo nombramiento o cese deberá notificarse en el plazo de diez días hábiles desde que se produzca.

La AIPI ha aclarado que en la notificación inicial únicamente debe comunicarse el alta del responsable vigente en ese momento. Si posteriormente se produce un cambio, deberá tramitarse primero el cese y, a continuación, el alta del nuevo responsable. La opción “baja” queda reservada exclusivamente para corregir errores en una notificación previa.

El RSII, regulado en el artículo 8 de la Ley 2/2023, puede ser una persona física o un órgano colegiado y debe ejercer sus funciones con independencia y autonomía. La Autoridad recuerda asimismo que el SII no se limita al buzón de denuncias, sino que incluye el canal de recepción, la política de protección del informante, el procedimiento de gestión y las garantías frente a represalias.

La apertura del plazo obliga a las entidades afectadas a revisar no solo la designación formal del responsable, sino la correcta implantación integral de su Sistema Interno de Información.

[3]**CANAL DE DENUNCIAS: HASTA EL 10 DE ABRIL PARA COMUNICAR A LA AIPI EL RESPONSABLE DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN**



Ignacio Navedo Ibáñez
SOCIO Abogado
BNYA Madrid

COMENTARIO
DE JURISPRUDENCIA

El Tribunal Supremo flexibiliza el permiso para cuidado de familiares

El Tribunal Supremo flexibiliza el disfrute del permiso de cinco días para cuidado de familiares por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, y determina que dicho permiso no debe empezar necesariamente en el momento del hecho causante, pues eso impediría una distribución racional, planificada y eficaz de dicha asistencia.



La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en sentencia del 4 de febrero de 2026, da la razón a los sindicatos frente al el recurso de casación interpuesto por el Grupo RACE, recurso el cual fue interpuesto contra sentencia de la Audiencia Nacional de septiembre de 2024, la cual ya dio la razón a los sindicatos.

El motivo de conflicto surgió debido a que Grupo RACE marcó como instrucción para el personal que el permiso de cinco días recogido en el artículo 37.3.b del Estatuto de los Trabajadores, el cual fue introducido por el RDL 5/2023, y está vigente desde el 28 de junio de 2023, debía comenzar “el primer día laborable para la persona trabajadora a partir del suceso que ocasiona el permiso”

Concretamente el artículo 37.3.b del Estatuto de los Trabajadores recoge al respecto lo siguiente;

“La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o interven-

ción quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.”

Pues bien, según recoge la meritada sentencia, muchas empresas lo habían aplicado de forma restrictiva, exigiendo que comenzara el permiso el mismo día del hecho causante o computando los fines de semana como parte del permiso.

En este sentido, el Alto Tribunal indica que dicho permiso puede disfrutarse de manera flexible y no está necesariamente vinculado al día exacto en que ocurre el evento que lo provoca (hospitalización, accidente, etc.), pudiendo el trabajador decidir cuándo iniciar el permiso para asegurar la efectividad de la ayuda al familiar, siempre y cuando, eso sí, el hecho causante siga existiendo.

A más indica, que los convenios colectivos pueden regular su aplicación, pero únicamente para mejorar las condicio-

nes, no para restringirlas, en materia de descansos, festivos y permisos.

La naturaleza de este permiso tiene un objetivo claro, atender al familiar que necesita ayuda por un período prolongado e indeterminado, por lo tanto, si su disfrute queda limitado a la fecha en la que acontece el hecho causante y surge la necesidad, todos los familiares se verían obligados a disfrutar de los cinco días en el mismo período, lo que no tendría ningún sentido ya que el hospitalizado, por ejemplo, sólo estaría asistido los primeros cinco días.

En cambio, con la interpretación dada por la sentencia, los familiares de la persona que precisa de cuidados por dicho período prolongado e indeterminado podrán ir asistiendo al familiar en diferentes turnos cada uno hasta agotar los cinco días y siempre, como hemos dicho anteriormente, el hecho causante siga existiendo. Con esto se consigue el fin último de la norma, que el familiar este atendido en todo momento o el mayor tiempo posible.

En conclusión, tal y como recoge la sentencia, el permiso no puede administrarse de tal forma que su inicio se vincule necesariamente al hecho causante (hospitalización, accidente, etc.),

sin dejar por ello margen para una distribución racional que permita una asistencia planificada y más eficaz de la persona con necesidades en función de las circunstancias concurrentes.

Sentencias de interés

EL TRIBUNAL SUPREMO DECLARA QUE EL PERMISO PARENTAL NO PUEDE DISFRUTARSE EN PERIODOS INFERIORES A UNA SEMANA Y QUE SU DISFRUTE GENERA DERECHO A VACACIONES

STS nº 62/2026, de 26 de enero de 2026 (rec. 205/2024) – Pleno

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, reunida en Pleno, resolvió un recurso de casación interpuesto en procedimiento de conflicto colectivo en el que se discutían dos cuestiones relativas al permiso parental regulado en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores: de un lado, si cabe su disfrute en periodos inferiores a una semana cuando se solicita de forma discontinua; y, de otro, si el tiempo de disfrute del permiso debe computarse a efectos de determinar la duración de las vacaciones anuales.

El conflicto se originó por la interpretación empresarial conforme a la cual el permiso parental solo podía disfrutarse en bloques semanales completos y, además, el tiempo de suspensión contractual derivado de su disfrute no generaba derecho a vacaciones.

En relación con la primera cuestión, el Tribunal Supremo desestima la pretensión sindical y confirma que el disfrute discontinuo del permiso parental debe realizarse en periodos semanales completos. La Sala acude a una interpretación gramatical del artículo 48 bis ET, que establece una duración “no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas”. El empleo del término “semanas” en plural y en femenino lleva a concluir que, si el permiso se disfruta de forma fraccionada, debe hacerse en bloques semanales, no siendo posible su disfrute en periodos inferiores a una semana. Esta interpretación se considera coherente con el régimen previsto para otros permisos vinculados al nacimiento o cuidado de menores.

Distinta es la solución respecto al cómputo del permiso a efectos de vacaciones. En este punto, el Tribunal Supremo estima el recurso y declara no ajustada a derecho la interpretación empresarial que excluía el tiempo de permiso parental del devengo de vacaciones.

Aunque el permiso parental constituye una causa de suspensión del contrato de trabajo y, en principio, la regla general vincula el derecho a vacaciones al tiempo de trabajo efectivo, la Sala considera que este permiso debe recibir un tratamiento distinto. Tras analizar la evolución normativa y la Directiva (UE) 2019/1158 sobre conciliación, el Tribunal concluye que el permiso parental del artículo 48 bis ET debe encuadrarse dentro del ámbito del “permiso parental” comunitario y beneficiarse de las garantías asociadas a las medidas de conciliación.

La sentencia destaca que las políticas de conciliación y corresponsabilidad, así como la prohibición de trato desfavorable por el ejercicio de estos derechos, exigen una interpretación que evite que el disfrute del permiso suponga una merma indirecta de derechos laborales. En esta línea, y a la luz de la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, el Tribunal Supremo afirma que el permiso parental constituye una excepción a la regla general de proporcionalidad y debe considerarse tiempo de trabajo efectivo a efectos de determinar la duración de las vacaciones.

En consecuencia, el Tribunal estima parcialmente el recurso, mantiene la exigencia de disfrute en bloques semanales completos y declara que el tiempo de permiso parental genera derecho al devengo proporcional de vacaciones.

EL TRIBUNAL SUPREMO DECLARA QUE LA EMPRESA NO PUEDE OBLIGAR A SOLICITAR UN DÍA DE ASUNTOS PROPIOS PARA QUE LAS VACACIONES FINALICEN ANTES DE UNA LIBRANZA

STS nº 8/2026, de 14 de enero de 2026 (rec. 138/2024)

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo resolvió un recurso de casación interpuesto en procedimiento de conflicto colectivo en el que se analizaba la legalidad de la práctica empresarial consistente en impedir que el periodo de vacaciones finalizara el día inmediatamente anterior a una libranza, salvo que la persona trabajadora solicitara previamente un día de permiso por asuntos propios.

La empresa permitía que las vacaciones concluyeran antes de un día de descanso solo si, entre el último día de vacaciones y la libranza, la persona trabajadora intercalaba un día de asuntos propios. En caso contrario, no autorizaba el periodo solicitado.

El Tribunal Supremo confirma la sentencia de instancia y declara no ajustada a derecho dicha práctica empresarial.

La Sala parte del artículo 38.1 del Estatuto de los Trabajadores, que fija una duración mínima de treinta días naturales de vacaciones, y del convenio colectivo aplicable, que regulaba el disfrute en periodos continuados o fraccionados —con un mínimo de nueve días consecutivos en caso de fraccionamiento—, sin establecer limitación alguna respecto a la coincidencia del último día de vacaciones con el inmediatamente anterior a una libranza.

Desde una interpretación gramatical y sistemática del precepto convencional, el Tribunal concluye que ninguna norma impide que el periodo vacacional finalice el día anterior a un día de descanso por turno. El hecho de que, tras finalizar las vacaciones, la persona trabajadora disfrute de una libranza no convierte ese día en día de vacaciones ni supone una ampliación indebida del periodo vacacional. Las vacaciones finalizan cuando corresponde y, a partir de ese momento, operan los descansos ordinarios derivados del calendario y del turno de trabajo.

Además, la Sala analiza la regulación convencional de los días de asuntos propios, que se configuran como cuatro días laborables anuales, de libre elección por la persona trabajadora y no acumulables a las vacaciones. En este contexto, imponer la utilización obligatoria de un día de asuntos propios como condición para autorizar el periodo vacacional supone, por un lado, restringir indebidamente la libre disposición de dicho permiso y, por otro, contravenir expresamente la prohibición de acumulación a las vacaciones.

En consecuencia, el Tribunal Supremo desestima el recurso empresarial y confirma el derecho de las personas trabajadoras a disfrutar del periodo vacacional sin más limitaciones que las previstas en el convenio colectivo, pudiendo finalizar las vacaciones el día inmediatamente anterior a una libranza, sin necesidad de consumir un día de asuntos propios.

EL TRIBUNAL SUPREMO DECLARA PROCEDENTE EL DESPIDO DISCIPLINARIO BASADO EN VIDEOVIGILANCIA CUANDO EXISTEN SOSPECHAS PREVIAS Y LA MEDIDA ES PROPORCIONADA

STS nº 91/2026, de 28 de enero de 2026 (rec. 1947/2024) Unificación de doctrina

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo resolvió un recurso de casación para la unificación de doctrina en el que se debatía la calificación de un despido disciplinario sustentado en imágenes obtenidas mediante cámaras de videovigilancia instaladas en el centro de trabajo de la empresa principal. La persona trabajadora, oficial de mantenimiento perteneciente a una empresa contratista, fue captada trasladando bolsas que contenían virutas y piezas de titanio de elevado valor económico desde un cuarto de bombas no habilitado para su almacenamiento. Los hechos fueron detectados tras la observación realizada por un vigilante de seguridad que, ante una conducta sospechosa previa, decidió mantener la vigilancia mediante las cámaras existentes en la instalación. La persona trabajadora reconoció la sustracción y restituyó el material, lo que motivó el archivo del procedimiento penal iniciado.

En primera instancia se declaró la procedencia del despido disciplinario. No obstante, el Tribunal Superior de Justicia consideró ilícita la prueba videográfica por entender vulnerado el deber de información previsto en la normativa de protección de datos, aplicó la denominada teoría del “fruto del árbol envenenado” y calificó el despido como nulo, condenando a la empresa a la readmisión de la persona trabajadora y al abono de una indemnización por vulneración de derecho fundamental.

El Tribunal Supremo estimó el recurso empresarial y casó la sentencia de suplicación. La Sala recordó que la eventual ilicitud de una prueba no implicaba automáticamente la nulidad del despido, siendo necesario diferenciar entre la inadmisión probatoria y la calificación jurídica de la extinción contractual. Conforme a la doctrina constitucional, la nulidad del despido únicamente procedía cuando éste tenía como móvil una vulneración de derechos fundamentales o se producía con

lesión directa de los mismos, no por el mero hecho de que una concreta fuente probatoria hubiera sido cuestionada.

En el supuesto analizado concurrían circunstancias relevantes: existían sospechas previas razonables de sustracción de material; las cámaras eran visibles y estaban señalizadas mediante carteles informativos; la persona trabajadora conocía su existencia, siendo incluso responsable del mantenimiento eléctrico de las mismas; y la captación de imágenes respondió a la verificación de una conducta presuntamente ilícita, resultando una medida idónea, necesaria y proporcionada. Además, la conducta fue reconocida por la propia persona trabajadora.

El Alto Tribunal subrayó igualmente que la empresa empleadora no fue quien instaló ni gestionó directamente el sistema de videovigilancia, ubicado en el centro de la empresa principal, y que la actuación del vigilante se produjo en el marco de la constatación de una comisión flagrante de un acto ilícito. A la luz del artículo 54.2.d) del Estatuto de los Trabajadores, la sustracción de material constituía una transgresión de la buena fe contractual y un abuso de confianza que justificaban la sanción máxima. En consecuencia, la Sala declaró la procedencia del despido disciplinario.

EL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DEL PAÍS VASCO DECLARA VULNERADO EL DERECHO A LA INTIMIDAD POR EL REGISTRO DIARIO DEL BOLSO Y LA EXHIBICIÓN DEL IMEI DEL TELÉFONO MÓVIL

STSJ País Vasco nº 272/2026, de 27 de enero de 2026 (rec. 2688/2025)

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco resolvió el recurso de suplicación interpuesto por la empresa frente a la sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Bilbao que había estimado la demanda de tutela de derechos fundamentales promovida por una persona trabajadora con reducción de jornada por guarda legal.

El litigio traía causa de la aplicación de un protocolo de seguridad que imponía, con carácter diario y al finalizar la jornada, la obligación de abrir el bolso, mochila o cartera y mostrar su interior al personal de seguridad, así como exhibir el número IMEI del teléfono móvil. La empresa defendía que se trataba de una medida preventiva destinada a la protección de su patrimonio.

En instancia se declaró la vulneración del derecho fundamental a la intimidad y a la dignidad, se ordenó el cese inmediato de la práctica y se fijó una indemnización por daño moral de 7.251 euros. La empresa recurrió sosteniendo que la medida constituía un control legítimo al amparo de los artículos 18 y 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y que no concurría lesión indemnizable.

La Sala desestimó el recurso y confirmó íntegramente la resolución recurrida. El Tribunal recordó que el bolso constituye un efecto personal respecto del cual existe una expectativa razonable de privacidad, por lo que su registro queda sometido a los límites del artículo 18 ET y al juicio de proporcionalidad derivado del artículo 18 CE. En el caso analizado no se acreditaron sospechas concretas ni la existencia de hurtos que justificaran un control diario e indiscriminado, por lo que la medida no superó los juicios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad.

Asimismo, la exigencia de exhibir el número IMEI del teléfono móvil fue considerada una intromisión adicional carente de justificación específica, al tratarse de

un dato reservado cuya obtención no aparecía vinculada a una finalidad concreta acreditada. La Sala precisó que la ausencia de representante legal en el momento del registro no constituía el elemento determinante de la vulneración, sino que la lesión derivaba de la propia configuración y ejecución de la medida empresarial.

En consecuencia, el Tribunal confirmó la declaración de vulneración del derecho fundamental a la intimidad, ordenó el cese de la práctica empresarial y mantuvo la indemnización fijada en concepto de daño moral.



Redacción Noticias y Sentencias
Álvaro Sánchez Ruiz

¡Gracias!

Si desea recibir esta y otras publicaciones por email, o por el contrario desea darse de baja de nuestro sistema, por favor póngase en contacto con el departamento de Comunicaciones mandando su solicitud a:

info@bnya.es o comunicaciones@bnya.es



VALENCIA

Marqués del Turia, 13-1ª
46005 VALENCIA
Tel. 96 351 71 19

MADRID

Lagasca, 56 - 1ª
28001 MADRID
Tel. 91 559 91 12

BARCELONA

Diagonal, 405 BIS-1ª
08008 BARCELONA
Tel. 93 162 14 48

BILBAO

Henao, 11-1ª
48009 BILBAO
Tel. 94 424 34 26

PALMA DE MALLORCA

Mateu Enric Llado, 5-3º B
07002 MALLORCA
Tel. 971 72 79 53