

MAYO 2026

PRIMERAS LÍNEAS DE UNA POSIBLE REFORMA DEL REGISTRO HORARIO

Tema del mes

Alexandra Hidalgo Pareja

Comentario de Jurisprudencia

Mónica Puchol Miquel



IN

&

1

Pag. 4

Tema del mes

Primeras líneas de una posible reforma del registro horario

2

Pag. 8

Noticias de actualidad

3

Pag. 14

Comentario de Jurisprudencia

Sentencia del Tribunal Supremo nº 1578/2026 de 15 de abril sobre la devolución total de exoneraciones en ERTE COVID cuando afecta a toda la plantilla

4

Pag. 18

Sentencias de interés

5

Pag. 26

BNYA agenda

AA



Alexandra Hidalgo Pareja
Abogada BNYA
Barcelona

TEMA DEL MES

Primeras líneas de una posible reforma del registro horario

El Ministerio de Trabajo y Economía Social ha anunciado recientemente su intención de aprobar, antes de finalizar el año, una reforma integral del sistema de registro horario. La iniciativa pretende sustituir el modelo actualmente vigente por un sistema digital obligatorio, trazable y accesible en tiempo real para la Inspección de Trabajo.

Desde la implantación obligatoria del registro horario mediante el Real Decreto ley 8/2019, este se ha



consolidado como uno de los instrumentos esenciales para controlar los límites legales de jornada, descansos y horas extraordinarias. Su fundamento normativo se encuentra en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, que obliga a todas las empresas a registrar cada día la jornada de cada persona trabajadora, conservar esos datos durante un periodo cuatro años y mantenerlos disponibles tanto para Inspección de Trabajo como para la representación legal de las personas trabajadoras

La regulación vigente no establece un formato concreto, solo exige que el registro sea diario y recoja la hora exacta de inicio y fin de la jornada, optando así el legislador por un modelo flexible basado en la autorregulación, remitiendo la concreción de sus elementos configuradores a la negociación colectiva o, en su defecto, a acuerdo de empresa.

En consecuencia, se ha admitido la utilización de cualquier sistema o soporte -ya sea en formato papel o informático -siempre que resulte idóneo para cumplir la finalidad legal perseguida: proporcionar una información fiable, objetiva, inalterable y no susceptible de manipulación posterior, tanto por parte de la empresa como de la propia persona trabajadora. A ello se suma la complejidad añadida del teletrabajo, con su

falta de presencialidad y horarios más flexibles, ha puesto de manifiesto las dificultades para delimitar el tiempo efectivo de trabajo y asegurar el respeto a los descansos y a la desconexión digital.

En este escenario, el Ministerio ha anunciado una reforma orientada a reforzar la seguridad jurídica, garantizar la autenticidad de los registros y adaptar el sistema español a las exigencias de la Directiva 2003/88/CE y a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Especialmente relevante es la sentencia Deutsche Bank (C 55/18), que obliga a los Estados miembros a implantar sistemas objetivos, fiables y accesibles para medir la jornada diaria.

La digitalización obligatoria del registro horario supondrá, previsiblemente, la desaparición progresiva de los sistemas manuales tradicionales. Las hojas en papel, los archivos Excel y otros formatos carentes de trazabilidad dejarán de considerarse instrumentos válidos para el cumplimiento de la obligación legal. En su lugar, las empresas deberán implantar plataformas o programas homologados capaces de garantizar la autenticidad de los registros, incorporar metadatos, impedir modificaciones posteriores sin rastro y permitir auditorías electrónicas.

Este cambio, en caso de producirse, también implicará una intensificación del control administrativo sobre el tiempo de trabajo, aproximando el ámbito laboral a otros sectores donde la Administración ya dispone de información automatizada en tiempo real.

La reforma también parece ser que abordará las particularidades del trabajo a distancia. El nuevo sistema deberá permitir fichajes remotos, registrar pausas y descansos, garantizar la desconexión digital y evitar situaciones de disponibilidad permanente. Todo ello, a su vez, plantea un debate relevante en materia de protección de datos personales. La utilización de herramientas basadas, por ejemplo, en la geolocalización, biometría o recopilación masiva de información exigirán bases jurídicas sólidas, evaluaciones de impacto y garantías que aseguren la proporcionalidad del tratamiento y la protección de los derechos fundamentales.

Para finalizar, es previsible que el régimen sancionador de la LISOS se endurezca. La existencia de registros digitales trazables facilitará la detección de incumplimientos y permitirá sancionar no solo la ausencia de registro, sino también la manipulación de datos, el uso de sistemas no homologados o la falta de mecanismos automáticos que alerten de excesos de jornada.

Por ahora, estos son los elementos que se conocen tras el anuncio del Ministerio, por lo que habrá que esperar al texto definitivo, si finalmente lo hay, para valorar el alcance real de las medidas y su aplicación práctica.

NOTICIAS DE ACTUALIDAD

[1]

EL GOBIERNO APRUEBA UN REAL DECRETO QUE MODIFICA LA JUBILACIÓN FLEXIBLE Y REFUERZA LA COMPATIBILIDAD ENTRE PENSIÓN Y TRABAJO



El Consejo de Ministros de 26 de mayo de 2026 aprobó un Real Decreto por el que se modifica el régimen jurídico de la jubilación flexible y se introducen ajustes en otras modalidades de compatibilidad entre la pensión contributiva de jubilación y el trabajo. La norma, pendiente de publicación en el Boletín Oficial del Estado, entrará en vigor a los tres meses de dicha publicación y se enmarca en el proceso de reforma del sistema público de pensiones orientado a favorecer la prolongación voluntaria de la vida laboral y el envejecimiento activo. Conviene recordar que la jubilación flexible, regulada en el artículo 213 de la Ley General de la Seguridad Social, permite que una persona pensionista de jubilación vuelva a incorporarse al mercado laboral mediante un trabajo a tiempo parcial, compatibilizando la actividad con el percibo de una parte de la pensión. Durante este periodo, la cuantía de la pensión se reduce en proporción inversa a la jornada efectivamente realizada.

En este contexto, el Real Decreto amplía las posibilidades de acceso a esta modalidad de jubilación. Como principal novedad, se prevé que la compatibilidad pueda producirse no solo con un trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial, sino también con una actividad por cuenta propia, siempre que

la persona pensionista no hubiera estado de alta en el régimen de autónomos durante los tres años anteriores a la fecha de jubilación.

Asimismo, se elimina la exigencia de esperar un periodo mínimo desde el reconocimiento de la pensión, de modo que la jubilación flexible podrá solicitarse en cualquier momento una vez reconocida la pensión contributiva de jubilación.

Desde el punto de vista de la actividad por cuenta ajena, la reforma amplía la horquilla de jornada compatible, que pasará a situarse entre el 33% y el 80% de la jornada ordinaria, frente al régimen anterior, que permitía una jornada entre el 25% y el 75%. La cuantía de la pensión se reducirá en proporción inversa a la jornada realizada. No obstante, la norma introduce incentivos adicionales cuando el acceso a la jubilación flexible se produzca transcurridos al menos seis meses desde la jubilación. En estos casos, las jornadas comprendidas entre el 55% y el 80% permitirán incrementar el importe de la pensión compatible en un 25% adicional, mientras que las jornadas iguales o superiores al 33% e inferiores al 55% comportarán un incremento del 15%.

Otra de las novedades relevantes afecta a quienes hubieran accedido de forma involuntaria a la jubilación anticipada. En estos supuestos, cuando la persona retorne a la jubilación plena tras un periodo de jubilación flexible, podrá mejorarse la pensión inicial mediante el recálculo de la base reguladora y del porcentaje aplicable en función de las nuevas cotizaciones acreditadas.

Desde una perspectiva práctica, la reforma puede tener incidencia directa en la gestión empresarial de reincorporaciones de personas jubiladas, especialmente en puestos que admitan prestación parcial o colaboraciones de carácter limitado. No obstante, será necesario esperar a la publicación del texto definitivo en el BOE para conocer el alcance exacto de la medida, sus requisitos formales y su encaje con el resto de modalidades de compatibilidad entre pensión y trabajo.

[2]**LA SEGURIDAD SOCIAL ACLARA EL DISFRUTE DE PERIODOS INFERIORES A UNA SEMANA EN EL PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR****Criterio de Gestión 16/2026, de 22 de mayo de 2026**

El Instituto Nacional de la Seguridad Social ha emitido el Criterio de Gestión 16/2026, en el que aclara el tratamiento de los periodos inferiores a siete días que puedan quedar pendientes dentro del permiso por nacimiento y cuidado de menor.

La cuestión se plantea tras la reforma introducida por el Real Decreto-ley 9/2025, que permite disfrutar hasta dos semanas del permiso una vez que el menor haya cumplido doce meses y hasta que alcance los ocho años de edad.

El INSS concluye que, en aquellos supuestos excepcionales en los que resten días inferiores a una semana —por ejemplo, por ampliaciones derivadas de hospitalización o por disfrute a tiempo parcial—, dichos días podrán disfrutarse antes de los doce meses o, alternativamente, en un momento posterior hasta que el menor cumpla ocho años.

Asimismo, precisa que esos días residuales podrán disfrutarse de forma independiente o unidos a otra semana de descanso, siempre que el total disfrutado después de los doce meses no supere el máximo de catorce días.

El criterio flexibiliza la gestión del permiso y aporta seguridad interpretativa en relación con el disfrute diferido de los periodos pendientes.

STS nº 467/2026, de 6 de mayo de 2026 (rec. 3744/2024) – 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 analizaba si los salarios de tramitación deben abonarse en su importe bruto o si procede practicar previamente los descuentos correspondientes por retenciones de IRPF y cuotas de Seguridad Social.

El litigio trae causa de la ejecución de un acuerdo alcanzado en un procedimiento de despido, en el que se discutía si la empresa debía abonar a la persona trabajadora cantidades adicionales en concepto de salarios de tramitación o si, por el contrario, podían aplicarse los descuentos legales correspondientes.

El Tribunal Supremo parte de que los salarios de tramitación sustituyen a las retribuciones que la persona trabajadora habría percibido de no haberse producido el despido, por lo que deben quedar sometidos al mismo régimen de retenciones fiscales y cotizaciones sociales que el salario ordinario. En este sentido, la Sala recuerda que la empresa tiene obligación legal de practicar las retenciones de IRPF y descontar la cuota de Seguridad Social en el momento del pago, sin que la ejecución judicial pueda situarla en una posición más gravosa que la derivada de la propia condena.

En consecuencia, el Tribunal Supremo estima el recurso empresarial y declara que los salarios de tramitación deben liquidarse aplicando los descuentos legalmente procedentes, ya sea en pago directo, en ejecución judicial o al hacerse efectiva una consignación.

La sentencia resulta relevante en la práctica al aclarar que el reconocimiento de salarios de tramitación no implica necesariamente el abono íntegro de su importe bruto a la persona trabajadora, sino el pago de la cantidad resultante tras aplicar las obligaciones fiscales y de Seguridad Social correspondientes.

[3]**EL TRIBUNAL SUPREMO DECLARA QUE LOS SALARIOS DE TRAMITACIÓN DEBEN ABONARSE CON LOS DESCUENTOS DE IRPF Y SEGURIDAD SOCIAL QUE PROCEDAN**

[4]

EL PLAN ANUAL NORMATIVO 2026 INCLUYE IMPORTANTES REFORMAS EN MATERIA LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL



El Consejo de Ministros aprobó el pasado mes de abril el Plan Anual Normativo de la Administración General del Estado para 2026, documento que recoge las principales iniciativas legislativas que el Gobierno prevé impulsar a lo largo del ejercicio y que incluye diversas reformas de especial relevancia en el ámbito laboral y de Seguridad Social.

En total, el plan contempla 179 iniciativas normativas, entre las que figuran 38 proyectos de ley y 131 reales decretos. Dentro de las reformas laborales previstas, destacan diversas modificaciones de gran calado que afectarían directamente al régimen jurídico del despido, la negociación colectiva, la prevención de riesgos laborales y las relaciones laborales en plataformas digitales.

En primer lugar, el Plan prevé la aprobación de una ley reguladora de la representatividad empresarial en el ámbito de las pequeñas y medianas empresas, cuyo objetivo sería desarrollar un marco específico de participación empresarial en el diálogo social, la negociación colectiva y los mecanismos de representación institucional.

Asimismo, el Plan incluye una futura modificación del Estatuto de los Trabajadores en materia de despido, orientada a reforzar las garantías de las personas trabajadoras frente a las extinciones contractuales. Según el contenido avanzado por el Gobierno, la reforma afectaría tanto a los procedimientos de comunicación previa como al régimen causal del despido, incluyendo una posible revisión del sistema indemnizatorio del despido improcedente para adecuarlo a las exigencias derivadas de la Carta Social Europea.

Por otro lado, se contempla la denominada “Ley de democracia en la empresa”, dirigida a reforzar los mecanismos de participación de las personas trabajadoras en la organización empresarial, en línea

con el mandato contenido en el artículo 129 de la Constitución Española.

En materia preventiva, el Plan incorpora igualmente la futura reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, actualmente en fase de anteproyecto, con especial incidencia en los riesgos psicosociales, la salud mental, la digitalización y los riesgos derivados del cambio climático.

A mayor abundamiento, el Gobierno prevé impulsar una modificación conjunta del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social en materia de protección de personas trabajadoras denunciantes de corrupción, incluyendo medidas específicas de tutela frente a represalias y la posible configuración de supuestos de nulidad objetiva del despido, incluso durante el periodo de prueba.

Finalmente, el Plan contempla la aprobación de una nueva regulación relativa al trabajo en plataformas digitales, mediante la transposición de la Directiva 2024/2831, orientada a reforzar la protección laboral de las personas que prestan servicios en este ámbito.

Junto a estas reformas legales, el Plan incluye también diversos desarrollos reglamentarios de relevancia práctica, entre ellos los relativos a la transposición de la Directiva sobre condiciones laborales transparentes y previsibles, la futura normativa de transparencia retributiva y la anunciada reforma del registro de jornada.

En todo caso, el alcance efectivo de estas iniciativas dependerá de su tramitación parlamentaria y de la capacidad del Gobierno para alcanzar los apoyos necesarios para su aprobación definitiva, en un contexto político especialmente fragmentado.



Mónica Puchol Miquel
Abogada
BNYA Valencia

COMENTARIO
DE JURISPRUDENCIA

Sentencia del Tribunal Supremo nº 1578/2026 de 15 de abril sobre la devolución total de exoneraciones en ERTE COVID cuando afecta a toda la plantilla

La Sentencia del Tribunal Supremo 1578/2026, dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo el 15 de abril de 2026, aborda una cuestión especialmente relevante en materia laboral y de Seguridad Social derivada de los ERTE COVID: el alcance de la obligación de mantenimiento del empleo vinculada a las exoneraciones de cuotas a la Seguridad Social previstas en el Real Decreto-ley 8/2020.

El litigio tiene su origen en la actuación de una empresa del sector hostelero que, tras acogerse a un ERTE de fuerza mayor durante la pandemia afectando a la totalidad de su plantilla, procedió posteriormente al despido de cinco trabajadores adscritos a uno de sus centros de trabajo. La empresa sostenía que la obligación de reintegro de las exoneraciones debía limitarse únicamente a los trabajadores afectados por dichos



despidos y no extenderse al resto de la plantilla, al haberse mantenido el empleo en el otro centro de trabajo.

La Tesorería General de la Seguridad Social, sin embargo, entendió que el incumplimiento del compromiso de mantenimiento del empleo determinaba la devolución íntegra de todas las exoneraciones disfrutadas, criterio posteriormente confirmado tanto por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia como por el Tribunal Supremo.

La cuestión jurídica principal se centraba en determinar si la cláusula de salvaguarda del empleo prevista en la disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020 debía interpretarse de forma parcializada por centros de trabajo o, por el contrario, atendiendo al conjunto del expediente de regulación temporal de empleo tramitado por la empresa.

El Tribunal Supremo adopta una interpretación estrictamente literal de la norma. La Sala entiende que el elemento determinante no es la existencia de varios centros de trabajo, sino el alcance subjetivo del ERTE inicialmente tramitado. En este sentido, destaca que el expediente afectó a la totalidad de la plantilla de la empresa y, por tanto, el compromiso de mantenimiento del empleo también debía proyectarse so-

bre todos los trabajadores incluidos en dicho expediente.

La sentencia enfatiza que la disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020 establecía expresamente que el compromiso se entendería incumplido “si se produce el despido o extinción de los contratos de cualquiera de las personas afectadas por dichos expedientes”. A juicio del Alto Tribunal, dicha redacción no permite una interpretación fragmentada por centros de trabajo cuando el ERTE había sido único para toda la empresa.

Desde una perspectiva técnica, la resolución refuerza una línea jurisprudencial claramente restrictiva respecto de las exoneraciones de cuotas derivadas de los ERTE COVID. El Tribunal considera que estas medidas tenían naturaleza excepcional y extraordinaria, lo que justifica una interpretación igualmente estricta de los requisitos exigidos para su mantenimiento.

No obstante, la sentencia también plantea cuestiones debatibles desde el punto de vista de la proporcionalidad y de la finalidad protectora perseguida por la normativa de emergencia dictada durante la pandemia. La solución adoptada por el Tribunal Supremo implica que el incumplimiento parcial del compromiso de empleo genera auto-

máticamente la pérdida total del beneficio en cotización, incluso cuando una parte significativa del empleo sí fue preservada.

Esta interpretación puede resultar excesivamente rígida si se atiende al contexto económico excepcional en el que se aprobaron los ERTE COVID. La finalidad de las exoneraciones no era únicamente sancionar incumplimientos empresariales, sino favorecer la conservación del tejido productivo y evitar destrucción masiva de empleo en un escenario de absoluta incertidumbre económica.

Precisamente por ello, parte de la doctrina laboralista había defendido interpretaciones más flexibles y finalistas, especialmente en supuestos en los que existían distintos centros de trabajo o actividades empresariales diferenciadas. Incluso determinadas interpretaciones administrativas posteriores parecían apuntar hacia soluciones más proporcionales, limitando el reintegro a los trabajadores respecto de los cuales se hubiese incumplido efectivamente la salvaguarda del empleo.

Sin embargo, el Tribunal Supremo rechaza expresamente esta tesis y otorga prevalencia absoluta a la configuración formal del ERTE inicialmente tramitado. La consecuencia práctica de esta

doctrina es especialmente relevante para las empresas: cuando el expediente afecte globalmente a toda la plantilla, cualquier despido no exceptuado legalmente podrá implicar la devolución íntegra de todas las exoneraciones disfrutadas.

Desde el punto de vista de la seguridad jurídica, la sentencia aporta un criterio claro y uniforme sobre una cuestión que había generado controversia tanto doctrinal como administrativa. No obstante, también evidencia las tensiones existentes entre una interpretación estrictamente literal de las normas excepcionales y la necesidad de aplicar criterios de proporcionalidad en contextos de crisis económica.

En definitiva, la STS 1578/2026 consolida una interpretación rigurosa de la cláusula de salvaguarda del empleo vinculada a los ERTE COVID, reforzando el criterio de la Tesorería General de la Seguridad Social y limitando considerablemente las posibilidades de modular o parcializar las consecuencias derivadas del incumplimiento empresarial. La resolución tendrá indudable impacto práctico en futuros litigios sobre reintegro de exoneraciones y confirma la tendencia jurisprudencial favorable a una aplicación estricta de las medidas extraordinarias adoptadas durante la pandemia.

Sentencias de interés

EL TRIBUNAL SUPREMO DECLARA CONTRARIA A DERECHO LA EXIGENCIA EMPRESARIAL DE REQUISITOS ADICIONALES PARA EL PERMISO DE CINCO DÍAS POR CUIDADO DE FAMILIARES

STS nº 373/2026, de 15 de abril de 2026 (rec. 104/2025)

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo resolvió un recurso de casación en un procedimiento de conflicto colectivo en el que se analizaba si la empresa podía exigir, para el disfrute del permiso retribuido previsto en el artículo 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores, requisitos adicionales a la existencia del hecho causante y del vínculo familiar o de convivencia.

El litigio trae causa de una práctica empresarial consistente en exigir a las personas trabajadoras, en supuestos de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, la acreditación de la convivencia con la persona causante del permiso o la condición de cuidador personal de esta.

La Audiencia Nacional estimó la demanda sindical y declaró contraria a derecho dicha práctica, criterio que es confirmado por el Tribunal Supremo.

La Sala parte de la interpretación del artículo 37.3 b) ET, en su redacción derivada del Real Decreto-ley 5/2023, así como de la Directiva (UE) 2019/1158, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional. A estos efectos, recuerda que la norma comunitaria permite a los Estados miembros configurar el permiso para cuidadores conforme a su legislación interna, siempre que se respeten los mínimos establecidos en la Directiva.

En este sentido, el Tribunal Supremo subraya que el legislador nacional no ha impuesto una exigencia general de acreditar la condición de cuidador principal ni una justificación adicional distinta del previo aviso y de la acreditación del hecho causante del permiso. Por ello, la empresa no puede establecer, con carácter general, requisitos no previstos legal o convencionalmente.

La Sala precisa, además, que el cuidado efectivo no debe interpretarse de forma restrictiva, limitado exclusivamente a la atención personal, física y directa del fami-

liar, ya que la enfermedad, hospitalización o reposo domiciliario pueden requerir otro tipo de dedicaciones o gestiones vinculadas a la asistencia de la persona causante del permiso.

No obstante, el Tribunal recuerda que el permiso no puede utilizarse para fines ajenos a su finalidad, como asuntos propios, viajes o situaciones de mera conveniencia personal. Ahora bien, el abuso de derecho o el fraude de ley deben ser acreditados por la empresa y no pueden presumirse de forma generalizada.

En consecuencia, el Tribunal Supremo desestima el recurso empresarial y confirma la nulidad de la práctica consistente en exigir requisitos adicionales para el disfrute del permiso del artículo 37.3 b) ET.

La sentencia resulta especialmente relevante desde una perspectiva práctica, al delimitar los márgenes del control empresarial sobre los permisos retribuidos por cuidado de familiares: la empresa puede exigir la justificación del hecho causante y, en su caso, del parentesco o convivencia cuando no conste previamente, pero no imponer de forma general una acreditación adicional de la condición de cuidador personal.

EL TRIBUNAL SUPREMO DECLARA ACCIDENTE DE TRABAJO EL FALLECIMIENTO POR INFARTO EN EL DOMICILIO DURANTE UNA JORNADA DE TELETRABAJO

STS de Pleno nº 444/2026, de 23 de abril de 2026 (rec. 2505/2024) – Unificación de doctrina

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, reunida en Pleno, resolvió un recurso de casación para la unificación de doctrina en el que se analizaba si el fallecimiento de una persona trabajadora por infarto agudo de miocardio, producido en su domicilio durante una jornada en modalidad de teletrabajo, debía calificarse como accidente de trabajo.

El litigio trae causa del fallecimiento de la trabajadora en su domicilio, en un día en el que prestaba servicios en régimen de teletrabajo. La autopsia situó la hora aproximada del fallecimiento sobre las 15:00 horas y constató que la trabajadora tenía el estómago vacío, sin que constara que hubiera iniciado su pausa para comer ni que hubiera finalizado su jornada antes de dicha hora.

La sentencia de instancia calificó el fallecimiento como derivado de accidente de trabajo, aplicando la presunción de laboralidad del artículo 156.3 de la Ley General de la Seguridad Social. Sin embargo, el Tribunal Superior de Justicia revocó dicha resolución al considerar que no había quedado acreditado de forma indubitada que el infarto se hubiera producido en tiempo efectivo de trabajo.

El Tribunal Supremo corrige este criterio y parte de que, en los supuestos de teletrabajo, el elemento espacial no suele plantear especiales dificultades cuando el domicilio ha sido pactado como lugar de prestación de servicios. La cuestión esencial se desplaza, por tanto, a la determinación del tiempo de trabajo.

En este sentido, la Sala destaca que la empresa no aportó un registro horario completo que permitiera conocer con precisión la hora de inicio, finalización y descansos de la jornada, pese a que la normativa sobre trabajo a distancia exige que el sistema de registro refleje fielmente el tiempo dedicado a la actividad laboral, incluyendo el momento de inicio y finalización de la jornada.

A partir de estos datos, el Tribunal concluye que la flexibilidad horaria propia del teletrabajo no puede operar en perjuicio de la persona trabajadora cuando existen indicios sólidos de que el episodio se produjo dentro del tiempo de trabajo. En particular, valora que el fallecimiento se produjo dentro de la franja horaria pactada, que no constaba el inicio de la pausa para comer y que la autopsia acreditó que la trabajadora no había ingerido alimentos.

La Sala considera que correspondía a la empresa o, en su caso, a la mutua, acreditar que la trabajadora había finalizado su jornada o se encontraba en periodo de descanso en el momento del fallecimiento. Al no haberse aportado prueba suficiente en tal sentido, procede aplicar la presunción de laboralidad del artículo 156.3 LGSS.

En consecuencia, el Tribunal Supremo estima el recurso, casa la sentencia recurrida y confirma la resolución de instancia, declarando que el fallecimiento debe calificarse como accidente de trabajo.

La sentencia es especialmente relevante porque pone el foco en una cuestión muy práctica: en teletrabajo, si la empresa no acredita con claridad los tiempos de trabajo y descanso, esa falta de precisión no puede jugar automáticamente en contra de la persona trabajadora cuando existen indicios razonables de que estaba trabajando.

LA AUDIENCIA NACIONAL RECONOCE EL DERECHO A COMPENSAR LOS FESTIVOS QUE COINCIDAN CON EL DESCANSO SEMANAL EN EL SECTOR DE CONTACT CENTER

SAN n° 88/2026, de 19 de mayo de 2026 (proc. 134/2026)

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional resolvió un procedimiento de conflicto colectivo en el que se analizaba si resultaba ajustada a derecho la práctica generalizada en el sector de contact center consistente en no compensar los días festivos laborales —estatales, autonómicos o locales— cuando coincidían con el descanso semanal fijado en sábado de las personas trabajadoras que prestan servicios de lunes a viernes o de lunes a sábado.

El litigio trae causa de las demandas acumuladas interpuestas por diversas organizaciones sindicales, que sostenían que dicha práctica provocaba un solapamiento indebido entre dos derechos de distinta naturaleza: el descanso semanal previsto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores y las fiestas laborales retribuidas y no recuperables previstas en el artículo 37.2 ET.

La Sala desestima, con carácter previo, las excepciones procesales planteadas por la patronal del sector, entre ellas la falta de legitimación activa, la falta de acción y la inadecuación de procedimiento, al considerar que el conflicto afectaba a una práctica supraempresarial real, actual y generalizada en el sector.

En cuanto al fondo, la Audiencia Nacional parte de la doctrina reciente del Tribunal Supremo sobre el solapamiento entre descanso semanal y festivos laborales, especialmente en el ámbito del sector de contact center, y recuerda que ambos descansos responden a finalidades distintas y no pueden neutralizarse entre sí.

En este sentido, la Sala razona que el hecho de que la persona trabajadora tenga fijado su descanso semanal en sábado no puede determinar que, cuando dicho sábado coincida con un festivo laboral, se entienda automáticamente disfrutado también el festivo. De admitirse esa interpretación, el colectivo afectado disfrutaría de menos días reales de descanso que otras personas trabajadoras en una situación comparable.

Asimismo, la Audiencia Nacional rechaza que el reconocimiento de este derecho suponga una modificación del convenio colectivo o una alteración automática de la jornada anual, señalando que la controversia no se refiere al número de horas de trabajo anual, sino a la correcta distribución y disfrute efectivo de los descansos semanales y festivos.

En consecuencia, la Sala declara no ajustada a derecho la práctica empresarial consistente en no compensar los festivos que coincidan con el descanso semanal en sábado, reconoce el derecho de las personas trabajadoras afectadas a disfrutar de un día adicional de descanso efectivo y establece que dicha compensación deberá disfrutarse en un plazo no superior a catorce días.

EL TRIBUNAL SUPREMO FIJA LOS EFECTOS ECONÓMICOS DE LA INCAPACIDAD PERMANENTE CUANDO LAS LIMITACIONES SE AGRAVAN TRAS LA DENEGACIÓN ADMINISTRATIVA

STS nº 396/2026, de 16 de abril de 2026 (rec. 4041/2024) – 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 analizaba desde qué fecha deben reconocerse los efectos económicos de una incapacidad permanente absoluta cuando, tras una resolución administrativa denegatoria, las dolencias de la persona solicitante se agravan y alcanzan posteriormente entidad incapacitante.

El litigio trae causa de una solicitud de incapacidad permanente inicialmente denegada por el INSS, al considerar que las lesiones no alcanzaban un grado suficiente. Más adelante, ya en vía judicial, se reconoció la incapacidad permanente absoluta, tomando como referencia un segundo informe médico en el que constaban limitaciones funcionales de mayor gravedad.

La sentencia de instancia fijó los efectos económicos desde la fecha en la que quedaron acreditadas las limitaciones determinantes de la incapacidad. Por el contrario, el Tribunal Superior de Justicia retrotrajo dichos efectos a la fecha del primer dictamen-propuesta del EVI, pese a que en ese momento las dolencias aún no justificaban el grado reconocido.

El Tribunal Supremo rechaza esta interpretación y recuerda que no cabe aplicar de forma automática la fecha del primer dictamen del EVI cuando la incapacidad permanente se reconoce por una agravación posterior de las lesiones o por la aparición sobrevenida de limitaciones con verdadera entidad invalidante.

Para la Sala, el criterio decisivo debe situarse en el momento en que quedan objetivadas las limitaciones que justifican la incapacidad permanente. Es decir, en la fecha en la que se constata que la persona solicitante ya no puede desarrollar su profesión habitual o cualquier actividad laboral, según el grado finalmente reconocido.

Sobre esta base, el Tribunal Supremo estima el recurso del INSS y de la TGSS, casa la sentencia recurrida y confirma la resolución de instancia, manteniendo los efectos económicos desde la fecha en la que se acreditó la agravación determinante de la incapacidad permanente.

B N Y A A G E N D A**mayo****BERNAT MISEROL PUBLICA SU PRIMER LIBRO SOBRE PRÁCTICA JUDICIAL SOCIAL**

No queremos dejar de aprovechar este espacio en la revista para felicitar a Bernat Miserol Font, Of Counsel de BNYA, con motivo de la reciente publicación de su primer libro, titulado “El arte de celebrar un juicio laboral. Manual (nada académico) de Práctica Judicial Social.”

La obra aborda, desde una perspectiva eminentemente práctica y basada en la experiencia profesional, el desarrollo del juicio laboral y las claves que rodean la actuación letrada en sala, alejándose de un enfoque puramente académico para aproximarse a la realidad diaria de quienes intervienen ante la jurisdicción social.

Como el mismo señala, el libro trata de explicar, desde la experiencia y sin más aditivos, cómo funciona —o cómo debería funcionar— “esto de hacer un juicio laboral”, ofreciendo una visión cercana, directa y útil de la práctica judicial social.

Desde BNYA queremos trasladar nuestra más sincera enhorabuena a Bernat por esta publicación.



EL ARTE DE CELEBRAR UN JUICIO LABORAL

Manual (nada académico)
de Práctica Judicial Social

BERNAT MISEROL FONT

A **Atelier**
EDITORIAL | DERECHO



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