



LABOUR NEWS

# Retos aún pendientes y nuevos límites en materia laboral

Junio 2026





# Índice

## **Novedades Legislativas** **3**

1. Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual
2. El Plan Estival 2026 que refuerza la vigilancia de las actividades laborales más sensibles a las altas temperaturas

## **Novedades jurisprudenciales** **5**

1. El Tribunal Supremo se pronuncia sobre las inscripciones denegadas de los planes de igualdad por el RECGON
2. Son nulas las cláusulas contractuales que recogen la modificación de la jornada unilateralmente
3. Los permisos retribuidos del personal que realiza guardias se disfrutan por jornada real, no por jornada ordinaria
4. El cálculo de los salarios de tramitación: ¿se realiza en bruto o en neto?
5. Nuevo pronunciamiento judicial que reconoce un día de descanso compensatorio si un festivo coincide con el descanso semanal
6. El TSJ de Galicia solicita al TJUE que se pronuncie sobre si existe discriminación para las mujeres que se les exija dos años cotizados en los últimos 15 años para acceder a la pensión de jubilación

## **Caso de éxito** **12**

En un escenario marcado por cambios legislativos y criterios jurisprudenciales constantes, el ámbito laboral continúa redefiniéndose cada día. Este dinamismo exige una atención permanente por parte de empresas y profesionales, que deben adaptarse con agilidad a nuevas obligaciones y marcos interpretativos.

En esta **nueva edición del mes de junio**, abordaremos los principales cambios legislativos y novedades jurisprudenciales más recientes, para trasladar un **enfoque más dinámico** de su impacto en la práctica diaria.

## Novedades Legislativas

### 1. Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual.

El pasado **7 de junio de 2026 expiró el plazo** para que los Estados llevaran a cabo la transposición de la Directiva europea de transparencia retributiva (**Directiva UE 2023/970**). Si bien esta Directiva europea entró en vigor el pasado 6 de junio de 2023, teniéndose tres años para su transposición, España ha sido uno de los Estados miembros que **ha incumplido el plazo**.

En este sentido, hemos de recordar que la **Directiva europea de transparencia retributiva** no ha sido la primera normativa europea cuyo plazo de transposición es incumplido por España, puesto que ya se han dado incumplimientos anteriores, como fue la Directiva europea sobre **conciliación de la vida familiar y laboral (Directiva (UE) 2019/1158)**, cuyo plazo de transposición fue incumplido y **derivó en una sentencia condenatoria por parte del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea (TJUE)** con la imposición de una cuantiosa multa.

En lo que respecta al incumplimiento de la transposición por parte de España en cuanto a la **Directiva europea de transparencia salarial**, únicamente se ha dado a conocer el primer paso de incorporación de la Directiva al ordenamiento jurídico español: la apertura de la **Consulta Pública previa sobre el Proyecto de Real Decreto** por el que se transpone

la Directiva antes de dar lugar a la tramitación parlamentaria y posterior redacción del texto reglamentario definitivo.

#### ¿Qué medidas relevantes recoge la Directiva?

Entre las medidas relevantes que contempla la Directiva, resulta de **especial atención el artículo 5** que impone una obligación y dos prohibiciones:

Por un lado, se recoge que las **personas solicitantes de un empleo** tendrán derecho a solicitar a la empresa que postulan información sobre (i) **la retribución inicial o la banda retributiva inicial**, basadas en criterios objetivos y neutros con respecto al género, correspondientes al puesto al que aspiran; (ii) en su caso, las disposiciones pertinentes del convenio colectivo aplicado por el empleador con respecto al puesto. Con esta obligación se pretende dar cabida a una **negociación informada y transparente sobre la retribución** de la vacante anunciada.

Junto a esta obligatoriedad, el mismo artículo 5 recoge dos **prohibiciones**:

- **Ningún empleador podrá hacer preguntas a las personas entrevistadas** sobre su historial retributivo.
- Los empleadores deberán garantizar que los **anuncios de las vacantes de trabajo y las denominaciones de los puestos de trabajo sean neutros con respecto al género** y que los procesos de contratación se desarrollen de modo no discriminatorio, a fin de no socavar el derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o trabajo de igual valor.



## 2. El Plan Estival 2026 que refuerza la vigilancia de las actividades laborales más sensibles a las altas temperaturas

El **Consejo de ministros ha aprobado** el pasado 9 de junio de 2026 las **medidas y planes de actuación con motivo del periodo estival para el presente año**, por el que se tienen en cuenta las circunstancias especiales en las que pueden darse **temperaturas extremas** de calor.

El mencionado **Plan Estival** ha sido fruto de la campaña informativa del **Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)** y de las campañas específicas de actuación para la vigilancia de la seguridad y salud en el trabajo ante altas temperaturas llevada a cabo por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS).

### ¿Cuáles son los sectores más expuestos?

La vigilancia queda reforzada, especialmente, en las actividades y/o sectores de mayor exposición a altas

temperaturas, como puede ser: el **sector del campo, la construcción, Aquellas actividades que, precisamente, se desarrollen en periodo estival y personas trabajadoras que se vean expuestas a estrés térmico.**

### ¿Cómo se llevará a cabo la campaña informativa del ITSS?

La ITSS ha comenzado ya a enviar a las empresas de diferentes sectores una comunicación vía electrónica con el **objetivo de informar sobre las medidas destinadas a garantizar la protección de la seguridad y salud** de las personas trabajadoras frente a la exposición al calor.

En esta campaña se recuerda, además, que resulta de aplicación las medidas específicas del **Real Decreto-ley 8/2024**, como es el permiso retribuido de **cuatro días por imposibilidad de acceder al puesto de trabajo** o la necesidad de protocolos de actuación aplicables a episodios de elevadas temperaturas.



# Novedades jurisprudenciales

## 1. El Tribunal Supremo se pronuncia sobre las inscripciones denegadas de los Planes de Igualdad por El REGCON.

**Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 519/2026 de 28 May. 2026, Rec. 86/2025**

- **Recurrente:** Ministerio de Trabajo y Economía Social
- **Recurrida:** SERVIFORM, S.A.
- **Ponente:** Excmo. Sr. D. Juan Manuel San Cristóbal Villanueva
- **ECLI:** ES:TS:2026:2317

**Antecedentes de Hecho:** La empresa **SERVIFORM, S.A.**, presentó en el REGCON en fecha 24 de enero de 2024 la solicitud de **adaptación de su Plan de Igualdad**, frente al que la Dirección General de Trabajo (DGT) procedió a requerir la subsanación del mencionado Plan en la que se recogiera que la composición de la comisión negociadora y el contenido mínimo del ámbito temporal se ajustaban a los artículos 5.3 y 8 del RD 901/2020, respectivamente.

Ante tal **resolución denegatoria**, la empresa interpuso un escrito de alegaciones constatando la constitución de las secciones sindicales a nivel de empresa; y, en relación con la vigencia del Plan de Igualdad, la empresa expuso que no se trataba de un nuevo Plan, sino que se trataba de una actualización. Por su parte, la **Autoridad Laboral emitió un nuevo requerimiento de subsanación** en el que se reiteraba que la comisión negociadora debía proceder a la subsanación tanto de la comisión negociadora como del ámbito temporal. La empresa, presentó recurso de alegaciones alegando que la DGT carece de capacidad competencial para realizar el control de legalidad efectuado respecto al Plan de Igualdad.

El 17 de abril de 2024 el subdirector General de Relaciones Laborales por delegación de la Directora General de Trabajo, dictó resolución por la que acordaba **desestimar la solicitud de inscripción del plan de igualdad de la empresa**. Presentada la demanda frente a dicha resolución y celebrado el acto de juicio, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid estimó la demanda presentada por la empresa, condenando al **Ministerio de Trabajo y Economía Social a registrar el Plan de Igualdad**.



En fecha 19 de abril de 2024, la empresa presentó una nueva solicitud de inscripción del Plan de Igualdad con el ámbito temporal que corresponde en relación con la fecha que se indica en la última acta de aprobación presentada, quedando inscrito en REGCON el 26 de abril de 2024.

**Fundamentos de Derecho:** La cuestión debatida en el presente **recurso de casación** consiste en determinar si fue ajustada a derecho la resolución del Ministerio de Trabajo de fecha 3 de julio de 2024 por la que **se denegó la inscripción de la adaptación del Plan de Igualdad en la empresa SERVIFORM S.A.** que había sido presentada al REGCON.

En la sentencia dictada, el **Tribunal Supremo recuerda la STS 461/2025**, de 27 de mayo, en la que se sienta una doctrina determinante de esta materia. En ella se establecía que el **control de legalidad está reservado a la jurisdicción** y no queda atribuido a la administración.

Lo anterior implica que la **Autoridad Laboral**, al supervisar el acceso de un **Plan de Igualdad al REGCON, debe limitarse a un control formal**: verificar que el Plan ha sido negociado con interlocutores que tengan apariencia de legitimidad y que cumple con la estructura documental exigida. Si la Administración considera que el plan adolece de ilegalidad material -por ejemplo, por **no haberse adaptado en plazo o por carecer de una auditoría retributiva suficiente**-, no debe denegar de plano la inscripción, sino proceder al registro y, acto seguido, impugnar el plan ante la jurisdicción social para que sea un juez quien determine su invalidez.

De este modo, el **Tribunal Supremo se pronuncia de manera contundente al manifestar que no se puede convertir un acto de inscripción registral en un control pleno de legalidad**, puesto que dicho control está reservado a los tribunales. Adicionalmente, el Tribunal Supremo recuerda que la calificación indebida de la constitución de la comisión negociadora implica ya un control de legalidad “para el que la Administración registrante no tiene potestad atribuida”, **no debiéndose impedir** que el Plan de Igualdad acceda al registro.

**Conclusión jurídica:** La Administración en materia de Planes de Igualdad tiene atribuido un control formal de los requisitos que establece la legislación vigente, y sólo en caso de no concurrir puede denegarse la inscripción, sin que pueda atribuirse competencias de estricto control de legalidad, como la configuración de la comisión negociadora, salvo los casos de comisiones ad hoc.

En cuanto a la vigencia del Plan de Igualdad previamente inscrito de forma correcta, ese control por parte de la Administración tampoco puede alcanzar a la vigencia: **el Plan de Igualdad se pactó como si de un convenio colectivo se tratara**, se fijó una duración hasta 2024, y el retraso más allá de un año en la acomodación a las nuevas exigencias, no puede suponer la pérdida de vigencia del Plan de Igualdad inscrito previamente con base en una previsión reglamentaria que no contempla la consecuencia de ese retraso.

Cuestión distinta es que esos planes de igualdad inscritos y sin adaptar no respondan a las exigencias actuales de la normativa de aplicación.

**Fallo:** El Tribunal Supremo **desestima el recurso de casación formalizado por el Abogado del Estado** en representación del Ministerio de Trabajo y Economía Social y condena a éste a registrar la adaptación del Plan de Igualdad de la empresa.

[Más información.](#)



## 2. Son nulas las cláusulas contractuales que recogen la modificación de la jornada unilateralmente.

**Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 491/2026 de 20 May. 2026, Rec. 124/2025**

- **Recurrente:** ABANCA Corporación Bancaria, S.A.
- **Recurrida:** FeSMC-UGT, FS-CCOO, CSICA-FINE y ASCA-CIC
- **Ponente:** Excmo. Sr. D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín
- **ECLI:** ES:TS:2026:2258

**Antecedentes de hecho:** delegada de personal del sindicato CIG que remite un correo electrónico a la empresa en la que **manifiesta su discrepancia en torno a la legalidad de una cláusula que la empresa introduce en los contratos de trabajo** con el siguiente contenido: “se pacta expresamente que la jornada pueda ser alterada en el futuro por necesidades de organización de la empresa, respetándose, en todo caso, los límites indicados en el párrafo anterior”. En contestación a dicho correo electrónico, la empresa manifiesta que **no comparten el punto de vista expuesto** dado que existen modificaciones puntuales que el ET reserva a las empresas sin que constituyan una modificación sustancial.

Como consecuencia de dicha respuesta empresarial, el **sindicato CIG presenta escrito ante el SIMA**, celebrándose el acto sin avenencia y procediéndose a la interposición de la demanda por parte de la representación sindical ante la Audiencia Nacional.

**Fundamentos de Derecho:** La sentencia dictada por la **Audiencia Nacional declara nula la cláusula** incluida en los contratos de trabajo que permite a la empresa alterar la jornada «por necesidades de organización». De este modo, el objeto del recurso es determinar, precisamente, si, como alega la empresa recurrente, aquella sentencia ha vulnerado el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Pues bien, por un lado, el Alto Tribunal recoge lo establecido en el artículo 1288 del Código civil el cual dispone que **“la interpretación de las cláusulas oscuras de un contrato no deberá favorecer a la parte que hubiese ocasionado**

**la oscuridad.**” Y, adicionalmente, el Tribunal también recoge el papel limitado que la autonomía de la voluntad tiene en el ordenamiento laboral por su **carácter “compensador e igualador”** de la desigualdad entre las partes del contrato de trabajo, lo que conduce a la necesaria prevalencia de la autonomía colectiva sobre la individual.

Sentado lo anterior, el Tribunal Supremo recuerda también sentencias ya dictadas que han interpretado este mismo tipo de cláusulas de jornada, declarándose en todas ellas la nulidad de unas cláusulas tipo, o «de estilo», de los contratos de trabajo que permitían la modificación, entre otras materias, de la jornada en función de **“las necesidades del servicio”** al margen del procedimiento del artículo 41 ET, porque condicionaban únicamente al arbitrio de la empresa el cumplimiento del propio contrato.

**Conclusión jurídica:** El Tribunal Supremo entiende que la **cláusula interpretada pretende ocupar, al menos parcialmente, el espacio reservado por el artículo 41 ET**. De este modo, las empresas pueden modificar la jornada cuando concurren causas organizativas, pero no en el sentido pretendido por la empresa recurrente, esto es, pactar previamente mediante una cláusula contractual un consentimiento anticipado del trabajador en materia de jornada laboral.

Igualmente, el **Tribunal Supremo advierte que no cabe que la autonomía individual desplace a la negociación colectiva**, pues, cuando nos encontremos ante un cambio sustancial, se deberá acudir al procedimiento estatutario y/o convencional correspondiente.

**Fallo:** Se **desestima el recurso de casación interpuesto por la empresa Abanca Corporación Bancaria, S.A.**, confirmándose y declarándose la firmeza de la sentencia de la Audiencia Nacional por la que se declara nula la cláusula contractual incluida en los contratos individuales de trabajo que permitía a la empresa alterar la jornada «por necesidades de organización».

[Accede aquí para más información.](#)

### 3. Los permisos retribuidos del personal que realiza guardias se disfrutan por jornada real, no por jornada ordinaria.

**Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 513/2026 de 27 May. 2026, Rec. 123/2025**

- **Recurrente:** Asociación Catalana de Empresarios de Ambulancias (ACEA)
- **Recurrida:** USOC, CC.OO, UGT y CGT
- **Ponente:** Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance
- **ECLI:** ES:TS:2026:2406

**Antecedentes de hecho:** El sindicato USOC presentó demanda sobre **conflicto colectivo conocido por el TSJ de Cataluña** para interpretar el cómputo de **permisos retribuidos** cuando los trabajadores lo disfrutaban en régimen de **guardias de 12 a 24 horas**.

La práctica habitual de la empresa recurrente consistía en **computar los permisos retribuidos** (p.ej. hospitalización de un familiar), **partiendo de una jornada de 8 horas diarias**, aunque ese día el trabajador tuviera asignada una jornada de 12 o 24 horas.

No obstante, a **juicio de la representación legal de las personas trabajadoras**, dicha práctica supone una controversia relevante respecto a los trabajadores que realizan guardias. Y es que, si un trabajador tenía asignada una guardia de 24 horas, la empresa consideraba que esas 16 horas de diferencia bien son un **permiso no retribuido, o bien, el empleador requiere al trabajador para que las recupere**. Ante la postura de la representación legal de las personas trabajadoras, la empresa considera ese permiso retribuido dejaría de serlo parcialmente porque **solo se retribuirían 8 horas de las 24** que el trabajador se ha ausentado para cuidar a sus familiares, lo que vulneraría el tenor literal del art. 30 del convenio colectivo sectorial.

**Fundamentos de Derecho:** El objeto de este procedimiento son los permisos retribuidos del art. 30 del **IV Convenio colectivo de empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de Cataluña** (en adelante, convenio colectivo sectorial). Se discute cómo se computan esos permisos cuando los disfruta el personal que presta servicios en régimen de guardias de 12 a 24 horas.

En primer lugar, el Alto Tribunal recoge la finalidad de los permisos retribuidos de manera que si un trabajador disfruta de un permiso retribuido (por ejemplo, hospitalización de un familiar), el empleado tiene derecho a disfrutar de esos **cinco días de permiso retribuido en su integridad para cuidarlo o acompañarlo**, aunque ello suponga que deje de prestar servicios durante una jornada de 24 horas. Lo contrario, a juicio del Tribunal, sería incumplir la finalidad del permiso. En segundo lugar, el **Tribunal no aprecia existencia de discriminación**, puesto que los trabajadores que prestan servicios en régimen de guardias de 12 a 24 horas no son un término de comparación válido a efectos del derecho fundamental a la igualdad.

Los trabajadores que realizan guardias tienen que realizar una jornada muy superior a los demás trabajadores y no es un término válido de comparación con trabajadores a jornada ordinaria. El **personal que realiza guardias puede alcanzar las 48 horas semanales de trabajo efectivo** de promedio en cómputo semestral. De este modo, el disfrute del permiso sobre su jornada real es un reflejo de sus particulares condiciones de trabajo.

**Conclusión jurídica:** El Convenio colectivo de empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de Cataluña regula varios permisos, de manera que cuando se trata de días de **libre disposición del convenio colectivo** establece que cada día se refiere a una jornada de ocho horas. En los demás permisos, en los que la **norma colectiva no precisa que se refiere a una jornada de ocho horas**, los trabajadores que prestan servicios en régimen de guardias de 12 a 24 horas tienen derecho a disfrutarlos sin tener en cuenta la jornada de trabajo prevista ese día.

**Fallo:** Se **desestima el recurso de casación interpuesto por la empresa recurrente**, declarando la firmeza de la sentencia recurrida ante el TSJ de Cataluña por la que se declara el derecho de todas las personas trabajadoras afectadas por el ámbito del conflicto colectivo, a disfrutar de los permisos retribuidos regulados en el art. 30 del V Convenio Colectivo citado, sin tener en cuenta la jornada de trabajo prevista en el día en que nazca su derecho a disfrutar el permiso,

[Accede aquí para más información.](#)

## 4. El cálculo de los salarios de tramitación: ¿se realiza en bruto o en neto?

**Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 513/2026 de 27 May. 2026, Rec. 123/2025**

- **Recurrente:** FUNDACIÓN CANARIA DE JUVENTUD IDEO
- **Recurrida:** Trabajadora
- **Ponente:** Excm. Sra. D.a Luisa María Gómez Garrido
- **ECLI:** ES:TS:2026:2406

**Antecedentes de hecho:** Una trabajadora recibe **carta de despido contra la que presentó demanda**. No habiéndose alcanzado un acuerdo en el acto de conciliación, la trabajadora procedió a la presentación de demanda, celebrándose el oportuno acto de juicio en el **Juzgado de lo Social N°9 de las Palmas de Gran Canarias**, quien acabó entendiendo que no procedía requerir a la entidad empleadora cantidades adicionales, al ser **incompatibles los salarios de tramitación con la prestación por nacimiento y cuidado de hijo** que había percibido la trabajadora frente a la compensación prestaciones por desempleo, así como los descuentos igualmente aplicables en concepto de retenciones de IRPF y cuotas de seguridad social.

Para llegar a tal **conclusión**, el Juzgado de instancia declara que:

- La **prestación por nacimiento y cuidado de hijo es incompatible** con los salarios de tramitación (al igual que el subsidio de incapacidad temporal);
- Respecto a los **salarios de tramitación devengados** en el periodo coincidente con la prestación por desempleo, la empresa debe ingresar a la entidad gestora las cantidades percibidas por la trabajadora, descontándolas de los salarios dejados de percibir.

**Fundamentos de Derecho:** La cuestión planteada en el presente **recurso de casación unificadora**, consiste en determinar si las cantidades que deben abonarse en cada caso a la persona trabajadora en **concepto de salarios de tramitación deben liquidarse en su cuantía bruta**, o deben ser objeto previamente de los correspondientes descuentos en concepto de retenciones de IRPF y cuotas de seguridad social.

Por ello, el **Tribunal Supremo** da una serie de **claves jurídicas**:

- La **ejecución no puede hacer más gravosa la situación del ejecutado**, quien no puede ser obligado a pagar más que aquello a lo que fue condenado.
- Conforme al artículo 104.2 LGSS, el empresario, al tiempo de **abonar los salarios a sus trabajadores, debe descontarles la cotización a la Seguridad Social** que corresponda a cada uno, para su posterior ingreso en la Tesorería General de la Seguridad Social, con la advertencia de que, caso no hacerlo en ese momento, no podrá hacerlo después y será a su cargo, exclusivamente, el pago de la cotización.

La falta de esa retención conlleva para el pagador responsabilidades importantes porque, aparte de las sanciones que se le puedan imponer, resulta que el retenedor **sigue obligado a ingresar en Hacienda las cantidades que debió retener** y, además, adeuda intereses de demora tributarios por la falta de ingreso.

Por ello, deben practicarse las **retenciones legales y reglamentarias a la hora de realizar el pago el Juzgado que ejecuta el fallo condenatorio**, por cuánto en otro caso se beneficiaría al acreedor en perjuicio del deudor que vería agravada su situación con relación a lo ejecutoriado.

**Conclusión jurídica:** A juicio del Tribunal Supremo, aunque **la deuda se liquide inicialmente en bruto**, el abono debe realizarse llevando a cabo obligatoriamente las retenciones de IRPF y el descuento de la cuota obrera de Seguridad Social. De este modo, **dicho abono se realiza a través del juzgado**, siendo el órgano judicial el que sustituye al deudor. Por tanto, el juzgado deberá realizar el pago en las mismas condiciones legales que el empleador, respetando las obligaciones que las leyes imponen a todo pagador. De lo contrario, se estaría beneficiando injustificadamente al acreedor en perjuicio del deudor.

**Fallo:** Se estima el recurso de casación interpuesto por la **Fundación Canaria Juventud IDEO**, casándose y anulándose la sentencia dictada por el TSJ de Canarias, siendo por ello por lo que la ejecución de un despido con salarios de tramitación debe liquidarse en bruto y ser objeto de los descuentos legalmente exigibles por retención de IRPF y cuota obrera a la Seguridad Social en el momento del pago.

[Accede para más información](#)

## 5. Nuevo pronunciamiento judicial que reconoce un día de descanso compensatorio si un festivo coincide con el descanso semanal.

**Audiencia Nacional, Sala de lo Social, Sentencia 89/2026 de 19 May. 2026, Rec. 75/2026**

- **Demandante:** Sindicato De Trabajadores (STR), COMISIONES OBRERAS DE INDUSTRIA, FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE LA UNION SINDICAL OBRERA (FI-USO) Y FEDERACIÓN DE INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT-FICA)
- **Demandado:** MOEVE
- **Ponente:** Excmo. Sr. D. Ramón Gallo Llanos
- **ECLI:** ES:AN:2026:1908

**Antecedentes de hecho:** El sindicato STR presentó **demanda de conflicto colectivo** por el que solicitaba:

- Que la práctica empresarial consistente en **considerar automáticamente disfrutados los días festivos que coinciden con días de descanso prefijados** en los sistemas de turnos 6T/4D y 4T/6D es contraria a derecho.
- El derecho colectivo de las personas trabajadoras afectadas a **que cada día festivo que coincida con un día de descanso prefijado** sea objeto de compensación obligatoria, mediante un día de descanso equivalente.

Las organizaciones sindicales sostenían que, conforme a la reciente doctrina del Tribunal Supremo sobre **coincidencia entre festivos y descansos semanales**, cada festivo coincidente con un día de descanso debía ser compensado mediante un día adicional de libranza.

**Fundamentos de Derecho:** La Sala parte de la doctrina del Tribunal Supremo relativa a la **necesidad de evitar que los festivos queden absorbidos por el descanso semanal**. Sin embargo, considera que el supuesto presenta una diferencia esencial respecto de los casos resueltos por el Tribunal Supremo y por la propia Audiencia Nacional en el sector Contact Center.

En concreto, la Audiencia destaca que en la **confección de los calendarios anuales de trabajo de MOEVE ya se tienen en cuenta los descansos semanales**, las vacaciones y los 14 festivos anuales, integrándose todos

ellos en la planificación de los ciclos de trabajo y descanso. Además, los trabajadores afectados disfrutaban de un número de días de descanso muy superior al de los trabajadores con jornada ordinaria de lunes a viernes.

Sentado lo anterior, la Sala concluye que, en estos **sistemas de trabajo a turnos**, la compensación de los festivos se encuentra implícita en la propia estructura del calendario laboral y en el mayor número de días de descanso que disfrutaban estos trabajadores respecto del personal con jornada ordinaria. Por ello, **considera que no puede apreciarse una pérdida efectiva del festivo** que justifique el reconocimiento de un día adicional de descanso cada vez que un festivo coincida con un día programado como libranza.

**Conclusión jurídica:** A diferencia de la sentencia núm. 134/2026 que analiza el mismo supuesto, pero en el sector de Contact Center, se aprecia una **pérdida efectiva del festivo cuando éste coincide con el descanso semanal**, reconociendo el derecho a una compensación adicional. Por el contrario, en la sentencia SAN 89/2026 que analiza la práctica empresarial de MOEVE, la Audiencia entiende que los **festivos ya se encuentran integrados y compensados dentro de la propia configuración del calendario anual** de trabajo, por lo que no existe una pérdida real del derecho al disfrute del festivo que justifique una compensación adicional.

Precisamente, la confección del calendario laboral es la programación de los días en los que debe prestarse la jornada por cada trabajador con arreglo al horario correspondiente, **estén implícitamente compensados** los días de descanso semanal que coincidan con festivo, por cuanto que los días de descanso de los que disfruta el colectivo afectado por el presente conflicto a lo largo del año, exceden de los que son disfrutados por el personal con jornada de lunes a viernes que además descansa los festivos.

**Fallo:** Se **desestima la demanda interpuesta por STR y CCOO, a las que se adhirieron FI-USO y UGT-FICA, frente a MOEVE**, declarando que no procede reconocer a los trabajadores afectados por el conflicto colectivo el derecho a un día adicional de descanso cuando un festivo coincide con un día de descanso programado si en la planificación anual ya se han tenido en cuenta los 14 festivos y los días de vacaciones.

[Conoce más detalles.](#)

## 6. El TSJ de Galicia solicita al TJUE que se pronuncie sobre si existe discriminación para las mujeres que se les exija dos años cotizados en los últimos 15 años para acceder a la pensión de jubilación.

**Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, núm. rec. 1325/2025, de 27 de mayo de 2026.**

- **Recurrente:** Trabajadora
- **Recurrida:** INSS y TGSS.
- **Ponente:** Excmo. Sra. Pilar Yebra-Pimentel Vilar

**Antecedentes de hecho:** trabajadora que acredita un total de **7.939 días cotizados** al Régimen General de la Seguridad Social, **finaliza su relación laboral y accede a la prestación por desempleo**, presentando una demanda por la que solicita el reconocimiento de la prestación contributiva de jubilación, al habersele denegado no cumplir el requisito de carencia específica de 2 años cotizados dentro de los 15 años anteriores a la fecha del hecho causante.

Pues bien, habiendo sido requerido por el **Juzgado de lo Social N°2 de Vigo al INSS** para que aporte el dato de las pensiones que han sido denegadas a los hombres y cuántas a las mujeres durante denegadas en los últimos cinco años del 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2023; y que, además, aporte el cálculo del porcentaje que esas denegaciones suponen en relación con las condiciones en ese mismo periodo a cada uno de los dos sexos, finalmente el INSS no atiende al citado requerimiento.

La **sentencia de instancia desestima la demanda presentada por la trabajadora y deniega la pensión de jubilación por no reunir el periodo de carencia específica**. A juicio del Juzgado de instancia, a la trabajadora no le resultaba de aplicación la doctrina del paréntesis para el cómputo de la carencia específica.

**Fundamentos de Derecho:** en primer lugar, el TSJ de Galicia comienza recordando la jurisprudencia del Tribunal Supremo denominada “**doctrina del paréntesis**”, consistente en “colocar entre paréntesis” aquellos **periodos en los que una persona trabajadora no ha cotizado por causas ajenas a su voluntad**, como es el paro involuntario siempre que se justifique una persistencia en la voluntad de mantenerse como demandante de empleo de manera ininterrumpida y actualizada.

Ante dicha interpretación, el TSJ plantea dos dudas al TJUE:

- La primera, si existen **indicios suficientes para considerar una discriminación indirecta por sexo**. La trabajadora demandante ha presentado una estadística general sobre la tasa de empleo desde los 50 a los 65 años es mayor en los varones que en las mujeres y que las

pensiones de jubilación son el 41% de mujeres, y el 58% de hombres, lo que hace pensar que la carencia específica afecta más a las mujeres pues el porcentaje de pensiones de jubilación es más amplio que la brecha de empleo.

Estos **datos han sido declarados expresamente como probados** en la sentencia de instancia.

- La segunda, teniendo en cuenta que la **primera duda se resuelva en sentido afirmativo**, está dirigida a confirmar si las alegaciones realizadas por el INSS se pueden considerar una justificación suficiente a los efectos de desvirtuar el panorama indiciario de discriminación.

**Conclusión jurídica:** Ante las dos cuestiones planteadas, el TSJ manifiesta sus dudas acerca de la suficiencia del **mecanismo flexibilizador de la doctrina del paréntesis**, “en términos de proporcionalidad, para desvirtuar el panorama discriminatorio, pues no evita que se produzca una desventaja particular hacia las mujeres en el acceso a la pensión de jubilación”.

Finalmente, la Sala deja una pregunta abierta a la espera de ser confirmada por el TJUE cuestionando si la trabajadora ha satisfecho la carga de probar un indicio suficiente de una **desventaja particular hacia las mujeres que podría ser constitutivo de una discriminación indirecta** en relación con la aplicación del requisito de carencia específica para el acceso a la pensión de jubilación en el Sistema español de Seguridad Social.

**Fallo:** El TSJ de Galicia acuerda plantear una **cuestión prejudicial de interpretación ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE)** para que éste se pronuncie si puede suponer una discriminación para las mujeres que se les exija dos años cotizados en los últimos 15 años para acceder a la pensión de jubilación contributiva.

[Accede al artículo completo para saber más.](#)



## Caso de éxito

### Sentencia del Tribunal de Instancia Sección de lo Social Plaza N°2 de Palencia, número 192/2026, de 20 de mayo de 2026.

**Interés del caso:** El presente procedimiento reviste especial interés para aquellas empresas que cuentan con **centros de trabajo, de titularidad privada**, cuya plantilla presta atención directa a personas con discapacidad y en numerosas ocasiones se debe enfrentar a usuarios con graves alteraciones de conducta.

**Antecedentes de hecho:** El procedimiento fue iniciado por una trabajadora que prestaba servicios en un centro sociosanitario, con una **categoría profesional de auxiliar de enfermería**.



El pasado 10 de noviembre de 2025, la trabajadora recibió una notificación por parte de la empresa en la que se le comunicaba la **apertura de expediente contradictorio por unos hechos sucedidos en fecha 4 de noviembre de 2025**. En concreto, la empresa fue conocedora que la trabajadora habría agarrado por los pies, arrastrado por la cama, amenazado e intentado forzar la ingesta de medicación a un usuario con una grave enfermedad. Junto a dicha trabajadora se encontraba otra compañera, auxiliar de enfermería, que pudo visualizar lo sucedido y comunicarlo internamente.

Ante dichos hechos, la enfermera de guardia se apresuró a la habitación donde se encontraba el usuario, para realizar la exploración en la que pudo comprobar la existencia de las marcas de uñas en el brazo derecho de aquel. A juicio de la enfermera de guardia, dichas marcas eran compatibles con haber sido agarrado con fuerza.

Por ello, si bien la trabajadora **realizó las alegaciones correspondientes limitándose a negar la agresión**, la empresa consideró que aquella no desvirtuaba los hechos imputados ni alteraba la valoración disciplinaria realizada; e, igualmente, se trataba de una conducta totalmente inaceptable hacia un usuario con un deterioro funcional y cognitivo grave. Por ello, la empresa procedió a la **extinción de la relación laboral de la trabajadora** mediante carta de despido disciplinario en fecha 17 de noviembre de 2025.

Presentada la **demanda impugnando el despido y reclamando la improcedencia** de éste, la trabajadora alegó como defensa la condición física del usuario, quien ostenta una gran envergadura, frente a la poca altura y peso que presentaba aquella, intentando alegar así la imposibilidad de haber zarandeado o forcejeado al paciente.

**Fundamentos de Derecho:** en primer lugar, la **Jueza de instancia** comienza subrayando el papel de la prueba testifical como fuente de prueba que avala el relato de los hechos probados en la sentencia, de conformidad con el artículo 97.2 de la **Ley Reguladora de la Jurisdicción Social**.

En lo que respecta al fondo del asunto, la cuestión principal del procedimiento consistía en esclarecer si, como alegaba la trabajadora la **sanción no resultaba proporcional teniendo en cuenta la imposibilidad de agresión debido a la envergadura del usuario**; o, por el contrario, si la sanción resultaba proporcional y se ajusta a lo establecido en el Convenio colectivo como formulaba la empresa.

La empresa demandada consideraba que la trabajadora había cometido una **infracción tipificada como muy grave** en el artículo 44.3.l) del Convenio colectivo provincial de servicios sanitarios y sociosanitarios de la provincia de Palencia, el cual establecía: “*la grave agresión a cualquier persona con la que se relacionen con carácter laboral en el ejercicio de sus funciones, siempre que tenga lugar en el ámbito de la empresa*”, así como de lo establecido en el artículo 54.2.b) y d) del **Estatuto de los Trabajadores**.

Valorada las **pruebas testificales** de la compañera auxiliar de enfermería que compartió turno y visualizó la agresión y de la enfermera de guardia que valoró las marcas de las uñas como un acto de fuerza ejercido sobre el usuario, se **declararon probados los hechos imputados** en el expediente contradictorio y en la carta de despido y no se dio lugar a discusión sobre la tipificación de los hechos por parte de la Jueza de instancia al declarar que “*son de tal gravedad que justifican la sanción como despido disciplinario prevista en el Convenio colectivo*”.

Finalmente, revistió **carácter especial la gran envergadura del usuario**, utilizada como defensa por la trabajadora al alegar la imposibilidad de agresión sobre aquel. Por su parte, la empresa, al practicar la prueba testifical de la enfermera de guardia, pudo demostrar como ésta, que ostentaba una altura y peso aproximado a la trabajadora demandante, no tuvo ningún impedimento físico en manejar al usuario, siendo por ello por lo que dicha vía de defensa quedaba también desvirtuada.

**Fallo:** El **Tribunal de Instancia de la Sección de lo Social Plaza N°2 de Palencia** ha dictado **sentencia desestimando íntegramente** la demanda interpuesta por la trabajadora, absolviendo a la empresa de la pretensión de despido improcedente formulada en su contra.

La resolución judicial valida los hechos imputados en el **expediente contradictorio** y carta de despido en los que se relata una única agresión realizada por la trabajadora, pero con la entidad suficiente como para resultar de aplicación la tipificación de sanción muy grave establecida en el **Convenio Colectivo**, habida cuenta de la especial protección que deben recibir las personas con discapacidad.

Este reconocimiento es clave, puesto que la trabajadora alegaba que el usuario presentaba una **conducta gravemente alterada** y una gran envergadura, lo que imposibilitaba la existencia de zarandeo y arrastre de cuerpo y, en consecuencia, una grave agresión. Ahora bien, como bien viene sosteniendo la jurisprudencia para las agresiones de trabajadores a usuarios en centros asistenciales de este tipo, las **conductas alteradas de pacientes no justifican las agresiones**, pues en todo momento se deben conocer y manejar las técnicas de reducción correspondientes.

En consecuencia, resulta de aplicación la sanción impuesta de acuerdo con el Convenio colectivo y la empresa no está obligada a abonar la improcedencia del despido.



**Juan Carlos Martín,**  
Socio del Departamento  
Jurídico Laboral



**Cristina Hernández  
Manzanares,**  
Asociada II del  
Departamento Laboral