

CRÓNICA DE LA JURISPRUDENCIA DE LA SALA CUARTA DEL TRIBUNAL SUPREMO. AÑO JUDICIAL 2025-2026 ¹

ÍNDICE

I. DERECHO DEL TRABAJO

1. Cesión ilegal

2. Contratas y subcontratas

2.1. Subcontratación servicio control acceso. Propia actividad. Extensión responsabilidad solidaria

3. Contratación temporal

3.1. Abuso contratación temporal. Superación proceso selectivo de personal laboral fijo sin obtener plaza

3.2. Contrato interinidad para sustituir trabajador con derecho a reserva de puesto mediante adscripción provisional

3.3. Contrato indefinido no fijo. Plaza cubierta funcionario. No amortización plaza laboral

3.4. Indefinido no fijo. Superación plazo 3 años. Circunstancias excepcionales

3.5. Indefinido no fijo despedido. Posterior fijeza. Opción indemnización o readmisión

3.6. Contratos fijos discontinuos

3.7. Extinción contrato temporal en la fecha prevista. Garantía de indemnidad

3.8. Contrato de relevo

¹ La crónica de la Sala Cuarta 2025-2026 ha sido realizada por los letrados del Gabinete Técnico del Tribunal Supremo Ilmas. Sras. D^a. Carmen Cano Martínez y D^a. M.^a Ángeles Vicioso Rodríguez (en la parte de Derecho del Trabajo), D^a. Juan Antonio Elena García (en la de Seguridad Social) e Ilmo. Sr. D. Máximo Javier Herreros Ventosa (en la correspondiente al Proceso Laboral). Este trabajo se ha efectuado bajo la coordinación del director del Gabinete Técnico, Excmo. Sr. D. Alfonso Rincón González-Alegre, así como del Ilmo. Sr. D. Santiago E. Marqués Ferrero e Ilma. Sra. D^a. Ana de Miguel Lorenzo, con la supervisión de la Excmo. Sra. D^a. Concepción Rosario Ureste García, Presidenta de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo. La Crónica Jurisprudencia de la Sala Cuarta recoge una selección de las sentencias más relevantes dictadas por dicha Sala durante el año judicial 2025/2026 si bien por razones técnicas (las características de esta obra y las fechas de cierre para su publicación) incluye sentencias de junio-julio en adelante del año 2025 y termina con los pronunciamientos más relevantes hasta finales de mayo 2026, ya que las posteriores a esa fecha, aunque dictadas, por estar pendientes de notificación a las partes no pueden ser aún incluidas a la fecha de cierre que tiene lugar a principios de julio de cada año. Por otra parte, en las sentencias más recientes puede que faltar el ECLI (Identificador Europeo de Jurisprudencia) debido a que, por la fecha, todavía no se dispone del mismo. Las sentencias marcadas con asterisco (*) son las que no tienen en el momento de elaborarse esta crónica un ECLI asignado.

3.9. Contrato a tiempo parcial. Ampliaciones jornada a tiempo completo

4. Figuras afines al contrato de trabajo. Alta dirección

4.1. Socios cooperativistas

4.2. Odontólogos

4.3. Personal eventual de confianza

4.4. Alta dirección

5. Convenios colectivos

5.1. Legitimación

5.1.1. Parte empresarial

5.1.2. Banco social

5.1.3. Momento de la legitimación

5.2. Revisión salarial e IPC negativo

5.3. Convenio y Ley

5.4. Relación entre Convenios

5.5. Convenio y actividad

5.6. Impugnación de convenio por ilegalidad

6. Derecho a la igualdad: Discriminación

6.1. Personal docente e investigador a tiempo parcial. Componente de méritos docentes (quinquenos)

6.2. Profesorado ayudante doctor y profesorado permanente laboral en las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid. Complemento docente (quinquenio)

6.3. Profesores universitarios sustituto y asociados. Complemento por méritos investigadores (sexenios)

6.4. Diferencia trato personal fijo y temporal

6.5. Complemento de asistencia. Discriminación por razón de enfermedad

6.6. Doble escala salarial

6.7. Mejoras prestaciones IT. Exclusión personal contratado a partir de una determinada fecha

6.8. Profesores de religión. Antigüedad

6.9. Cheque comida. Importe distinto trabajadores subrogados de los contratados por la empleadora

6.10. Trabajadores fijos discontinuos. Diferenciación fijos discontinuos a tiempo completo o parcial

6.11. Permiso retribuido cuidado hijo discapacitado. Discriminación indirecta por razón de sexo, por asociación

6.12. Composición equilibrada de hombres y mujeres. Criterio porcentual. Discriminación indirecta por razón de sexo

6.13. Discriminación empleado-cliente no empleado. Gastos hipotecarios. Homogeneidad

6.14. Incremento salarial. No abono personal investigador

6.15. Plus de peligrosidad y penosidad

6.16. Discriminación por razón de edad

6.17. Retribución dietas pilotos y tripulantes de cabina. Discriminación indirecta por razón de género

7. Derecho de huelga

7.1. Legitimación para convocar una huelga

7.2. Servicios mínimos

7.3. Mitigación de su impacto

7.4. Vulneración del derecho de huelga

7.5. Esquirolaje

7.6. Pacto fin de huelga

8. Despidos individuales y extinciones del contrato de trabajo

8.1. Despidos disciplinarios

8.1.1. Audiencia al trabajador. Previsión convencional

8.1.2. Indemnización adicional despido improcedente

8.1.3. Faltas de asistencia al trabajo. Marco temporal

8.1.4. Prueba de videovigilancia en la empresa principal

8.2. Despidos por causas objetivas

8.2.1. Requisitos carta de despido por causas objetivas de carácter económico

8.2.2. Fecha de efectos despido objetivo: entrega carta despido a la trabajadora o fecha la TGSS le comunica por SMS su baja en Seguridad Social

9. Efectos económicos del despido

9.1. Indemnización trabajador fijo discontinuo

9.2. Salarios de tramitación. Anticipación empresa opción de indemnización en el acto del juicio

9.3. Liquidación y abono de los salarios de tramitación

10. Otras causas de extinción

10.1. Despido objetivo. Ineptitud sobrevenida

10.2. Despido nulo por vulneración derechos fundamentales.
Cuantificación de la indemnización por el órgano judicial

11. Sanciones

11.1. Poder disciplinario. Imposición sanción de menor gravedad a la infracción tipificada

11.2. Fecha de efectos de la sanción

11.3. Falta de designación secretario e instructor en el expediente contradictorio por falta muy grave. Representante de los trabajadores

12. FOGASA

13. Modificación sustancial de condiciones de trabajo (MSCT)

13.1. Trámites previos

13.2. Legitimación

13.3. MSCT y condición más beneficiosa (CMB)

13.4. MSCT y pacto, Inspección de Trabajo, convenio y Ley

13.5. Supuestos

13.6. MSCT que finaliza con acuerdo

13.7. Indemnización

14. Plan de igualdad

14.1. Negociación colectiva del Plan Igualdad. Excepciones

14.2. Silencio administrativo positivo

14.3. Registro de los planes de igualdad y control de legalidad

15. Salario y régimen retributivo

15.1. Recibos de salario. Contenido y confección

15.2. Horas extraordinarias. Compensación con periodo de descanso.
Incremento 75%

15.3. Horas trabajadas en festivos

15.4. Incentivo por absentismo

15.5. Pagas extraordinarias MIR. Complemento atención continuada y complemento de formación

15.6. Plus penosidad, toxicidad o peligrosidad

15.7. Plus nocturno. Vulneración art. 36.2 ET

15.8. Condición más beneficiosa. Supresión unilateral

15.9. Pacto de no concurrencia nulo e incumplido

- 15.10. Compensación y absorción: retribución variable
- 15.11. Premio por servicios prestados
- 15.12. Premio de fidelidad
- 15.13. Sexenios. Profesores de religión católica
- 15.14. Conceptos que se incluye en la retribución durante las vacaciones
- 15.15. Descuento ayuda cuota patronal
- 15.16. Dietas y kilometraje

16. Sucesión de empresas

- 16.1. Sucesión legal
- 16.2. Notarías
- 16.3. Fin contrato arrendamiento. Reversión del servicio al propietario
- 16.4. Externalización servicio y ausencia de reversión
- 16.5. Convenios sectoriales y provinciales de limpieza edificios y locales. Empresa principal traslada sus oficinas y dependencias a otra ubicación
- 16.6. Subrogación convencional
- 16.7. Subrogación por una empresa pública. Jornada laboral
- 16.8. Fusión por absorción. Respecto del acuerdo de modificación sustancial de condiciones de trabajo
- 16.9. Vacaciones. Abono con carácter previo a la subrogación
- 16.10. Subrogación y convenio colectivo aplicable
- 16.11. Contratas de vigilancia de seguridad. Deudas salariales. Responsabilidad solidaria
- 16.12. Subrogación contractual

17. Teletrabajo y trabajo a distancia

18. Tiempo de trabajo y jornada

- 18.1. Cómputo y registro
- 18.2. Jornada irregular
- 18.3. Guardias de presencia y tiempo de espera
- 18.4. Prescripción de la indemnización por solapamientos
- 18.5. "Pausa para el bocadillo"
- 18.6. Permisos
- 18.7. Vacaciones
- 18.8. Formación

18.9. Herramienta HR Case

19.- Tutela del derecho a la libertad sindical

19.1. Proceso electoral

19.2. Constitución de un sindicato y funcionamiento

19.3. Derecho del sindicato a un nombre y a un logo identificadores

19.4. Derecho al honor y libertad de expresión

19.5. Libertad sindical y comisiones

19.6. Libertad sindical y derecho a que la empresa facilite determinada información

19.7. Actividad sindical y derecho instrumental a la comunicación con las personas trabajadoras

19.8. Acción sindical y crédito horario

19.9. Libertad sindical en su vertiente del derecho a la negociación colectiva

19.10. Acuerdos individuales en masa como posibles vulneradores de la negociación colectiva

19.11. Unidades de negociación

20. - PERSPECTIVA DE GÉNERO

20.1. Incentivos para reducir el absentismo. Reducción de jornada por guarda legal

20.2. Complemento de turnicidad. Reducción de jornada

20. 3. Concreción horaria denegada. Denegación neutra

21.- Permiso lactancia

II SEGURIDAD SOCIAL

1.- DESEMPLEO.

1.1.- Nivel contributivo.

1.1.1.- Situación legal de desempleo.

1.1.1.1.- Excedencia voluntaria por cuidado de hijos y contrato de corta duración.

1.1.1.2.- Periodo tres meses de enfriamiento para encontrarse en situación legal de desempleo y vacaciones no disfrutadas.

1.1.1.3.- Periodo de inactividad de una persona trabajadora con relación laboral indefinida a tiempo parcial en la modalidad de jornada concentrada.

1.1.1.4.- Pluriactividad y ERTE-COVID19.

1.1.1.5.- Prestación de riesgo durante el embarazo y situación legal de desempleo y ERTE-COVID19.

1.1.2.- Duración de la prestación por desempleo y doctrina del paréntesis. Procedimiento de reestructuración empresarial.

1.1.3.- Consumo de prestaciones. ERTE-COVID19.

1.1.4.- Cálculo de la prestación por desempleo.

1.1.5.- Desempleo. Capitalización pago único prestación por desempleo.

1.1.6.- Compatibilidad de la prestación por desempleo con la de incapacidad permanente total reconocida con anterioridad.

1.1.7.- Aportación económica al Tesoro Público por despidos colectivos.

1.1.8.- Revisión de actos declarativos de derechos. SEPE.

1.1.9.- Reintegro de prestaciones. Doctrina Čakarević.

1.2.- Nivel asistencial.

1.2.1.- Subsidio para mayores de 52 años.

1.2.1.1.- Acceso. Todos los requisitos salvo la edad.

1.2.1.2.- Acceso. Teoría del paréntesis para suplir la carencia específica de dos años.

1.2.1.3.- Cómputo de las rentas a los efectos de la percepción del subsidio por desempleo. Extinción de contrato vía despido colectivo.

1.2.2.- Subsidio responsabilidades familiares.

1.2.2.1.- Cómputo de las rentas de la unidad familiar.

1.2.2.2.- Cómputo de los ingresos de la pareja de hecho para determinar las cargas familiares a efectos de su reconocimiento del subsidio.

1.2.2.3.- Cómputo de las rentas de la unidad familiar. Impago de pensión alimenticia de los hijos a cargo del otro progenitor.

2.- RENTA ACTIVA DE INSERCIÓN.

3.- INCAPACIDAD TEMPORAL.

3.1.- Determinación de la base reguladora de la prestación de IT derivada de accidente de trabajo.

3.2.- Efectos económicos de un proceso de incapacidad temporal.

4.- INCAPACIDAD PERMANENTE.

4.1.- Reconocimiento de la prestación.

4.2.- Fecha de efectos económicos de una incapacidad permanente absoluta.

4.3.- Compatibilidad con la segunda actividad de los funcionarios de policía.

4.4.- RETA e incapacidad permanente total cualificada.

4.5.- Gran incapacidad. Ceguera.

4.6.- Compatibilidad entre la incapacidad permanente contributiva y la pensión de orfandad.

5.- ACCIDENTE DE TRABAJO.

5.1.- DETERMINACIÓN DE CONTINGENCIA.

5.1.1.- Proceso de incapacidad temporal y COVID19.

5.1.2.- Proceso de incapacidad temporal y crisis tónico-clónica.

5.1.3.- Fallecimiento de la persona teletrabajadora por infarto agudo de miocardio.

5.1.4.- Accidente de trabajo *in itinere*.

6.- JUBILACIÓN.

6.1.- Doctrina del paréntesis.

6.2.- Jubilación anticipada tras cese derivado de MSCT.

6.3.- Jubilación parcial.

6.3.1.- Cómputo del periodo de cotización.

6.3.2.- Acceso a la situación de jubilación parcial y bases de cotización del trabajador relevista.

6.4.- Compatibilidad entre una pensión de incapacidad permanente total y la posterior solicitud de jubilación parcial formulada desde el desarrollo de actividad productiva diversa de la originaria.

6.5.- Pensión. Aportación al fondo de pensiones.

6.6.- Jubilación no contributiva.

6.6.1.- Extinción. Consignación de cantidad.

6.6.2.- Jubilación no contributiva y cómputo de rentas.

7.- MATERNIDAD.

7.1.- Minoración del complemento de aportación demográfica.

7.2.- Complemento de aportación demográfica y acceso a jubilación desde una incapacidad permanente total.

7.3.- Complemento de aportación demográfica y jubilación anticipada.

7.4.- Complemento de aportación demográfica y gran incapacidad.

7.5.- Indemnización de daños y perjuicios por denegación del complemento de aportación demográfica.

7.6.-Complemento por brecha de género y determinación de la fecha del hecho causante.

7.7.- Indemnización. Intereses moratorios.

8.- COMPLEMENTOS A MÍNIMOS.

9.- VIUDEDAD.

9.1.- Falta de inscripción de parejas de hecho.

9.2.- Pareja de hecho no inscrita. Convivencia acreditada de más de 20 años. No celebración del matrimonio por confinamiento COVID19.

9.3.- Pareja de hecho no inscrita y situación de violencia de género.

9.4.- Acreditación de la condición de violencia de género a los efectos del reconocimiento de la pensión de viudedad.

10.- ORFANDAD.

10.1- Acrecimiento de la prestación.

11.- PRESTACIÓN EN FAVOR DE FAMILIARES.

11.1.- Acceso. Requisito de la edad.

11.2.- Acceso. Requisito de convivencia.

12.- PRESTACIÓN POR CUIDADO DE MENORES CON ENFERMEDAD GRAVE.

12.1- Concepto de cuidado directo, continuo y permanente.

13.- PRESTACIÓN POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR.

13.1.- Determinación del hecho causante de la prestación.

13.2.- Familia monoparental.

13.3.- Reconocimiento de la prestación al progenitor distinto de la madre biológica en caso de fallecimiento intrauterino.

14.- LACTANCIA.

14.1.- Prestación de riesgo durante la lactancia natural.

15.- INGRESO MÍNIMO VITAL.

15.1.- Carencia de rentas.

16.- MEJORAS VOLUNTARIAS.

16.1.- Acicates convencionales para acceder a la prestación por incapacidad permanente.

16.2.- Guardias médicas presenciales y localizables y el complemento de la prestación económica de incapacidad temporal.

16.3.- Mejora voluntaria y el principio de igualdad de trato de los trabajadores puestos a disposición en empresas usuarias.

16.4.- Prescripción (aplicabilidad del artículo 53 LGSS versus 59 del ET).

17.- INDEMNIZACIÓN DE DAÑOS Y PERJUICIOS.

17.1.- Responsabilidad por subrogación.

17.2.- Valoración de las secuelas a efectos indemnizatorios.

17.3.- Determinación de la fecha del siniestro.

18.- RESPONSABILIDAD DE LAS PRESTACIONES.

18.1.- Responsabilidad empresarial en orden al pago de las prestaciones. Infracotización.

18.2.- Determinación de entidad responsable de las prestaciones cuando ha existido una sucesión en el aseguramiento.

18.3.- Determinación de la entidad responsable de las prestaciones derivadas de un accidente de trabajo.

18.4.- Determinación de entidad responsable de las prestaciones derivadas de enfermedad profesional.

18.4.1.- Sucesión en el aseguramiento.

18.4.2.- Cómputo del periodo del autónomo sin cobertura en contingencias profesionales.

19.- IMPUGNACIÓN DE ACTOS ADMINISTRATIVOS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL.

19.1.- Obstrucción a la labor inspectora.

19.2.- No ingresar, en la forma y plazos reglamentarios, las cuotas correspondientes que por todos los conceptos recauda la TGSS.

19.3.- Caducidad de la actuación inspectora previa a la sanción.

19.4.- Infracción continuada.

19.5.- Acta de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a una mutua.

19.6.- Ocupación como trabajadores a beneficiarios de prestaciones de desempleo cuyo disfrute sea incompatible con el trabajo por cuenta ajena sin alta previa en la Seguridad Social.

III PROCESO LABORAL

1.- Competencia de la jurisdicción social

1.1.- Competencia material

1.2.- Competencia objetiva

1.2.1.- Competencia territorial

1.3.- Competencia funcional (remisión)

1.4.- Competencia funcional por conexión:

1.5.- Competencia de los órganos jurisdiccionales españoles:

2.- Cuestiones generales del proceso

2.1.- La demanda.

2.2. Contenido de la demanda.

2.3 Efecto preclusivo de la demanda.

2.4.- Juicio.

2.4.1.- La prueba

2.4.1.1.- La carga de la prueba.

2.4.2.- Introducción de alegaciones en el juicio oral no expuestas en el expediente administrativo o en la demanda.

2.5.- La sentencia.

2.5.1.- Incongruencia.

2.5.1.1.- Incongruencia omisiva

2.5.1.2.- Incongruencia extra petita

2.5.2.- Cosa Juzgada.

2.5.3.- Litispendencia.

2.5.4.- Prescripción

2.5.5.- Caducidad de la instancia

2.5.6.- Litisconsorcio

3.- Modalidades procesales

3.1.- Proceso de Despido colectivo.

3.2.- Proceso de conflicto colectivo.

3.2.1.- Ámbito de aplicación. Adecuación de procedimiento

3.2.2.- Legitimación

3.2.3.- La interrupción de la prescripción de los pleitos individuales

3.3.- Proceso de Tutela de derechos fundamentales

3.4.- Modificación sustancial.

3.4.1.- Ámbito de la modalidad procesal.

3.4.2.- Plazo de caducidad de la acción

3.4.3.- Posibilidad de recurso

4.- Recurso de suplicación.

4.1.- Requisitos legales de la tramitación del recurso

4.2.- Sentencias y autos recurribles por razón de la materia.

4.3.- Cuantía litigiosa y acceso al recurso de suplicación.

4.4.- Sentencias recurribles por afectación general.

5.- Recurso de casación (ordinaria)

5.1.- Resoluciones recurribles

5.2.- Defectos del recurso

5.3.- Valoración de la prueba.

6.- Recurso de casación para la unificación de doctrina.

6.1.- Defectos en el recurso

6.2.- Requisito de la contradicción y supuestos excluidos de la exigencia de contradicción.

6.3.- Interés casacional objetivo (como requisito del recurso).

7.- Aspectos comunes a los recursos de suplicación y casación

7.1.- Legitimación para recurrir

7.2.- Inicio del abono de la prestación como requisito para recurrir

7.3.- Cuestión nueva

7.4.- Multa por temeridad

7.5.- Intereses procesales

7.6.- Carencia sobrevenida de objeto

7.7.- Consignación para recurrir.

8.- Revisión de sentencias firmes

8.1.- Resoluciones frente a las que se puede instar la revisión

8.2.- Requisitos

8.3.- Causas de revisión

8.3.1.- Admisión de la demanda

9.- Error judicial

10.- Impugnación de actos de Administraciones públicas.

11.- Ejecución

11.1.- Despacho de ejecución.

11.2.- Ejecución definitiva

INTRODUCCIÓN

La labor jurisprudencial de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo correspondiente al año judicial 2025-2026 ha sido especialmente intensa, dado que buena parte del período la Sala ha funcionado al completo afrontando temas de especial relevancia jurídica y social.

Al igual que se ha venido haciendo en cursos anteriores, la presente crónica pretende recoger una selección limitada, aunque amplia, de aquellos pronunciamientos más trascendentales, buscando la novedad del asunto o de la normativa aplicada y, como no podía ser de otra forma, las decisiones conectadas con resoluciones de otros tribunales a los que quedamos vinculados por imperativo constitucional. También se ha tenido en cuenta la repercusión social reflejada normalmente por el elevado número de recursos planteados. Finalmente, no se han dejado de lado ni la doctrina anteriormente asentada ahora revisada o ajustada a circunstancias concretas, ni la controversia jurídica latente en las sentencias de Pleno o en los votos particulares. Por otro lado, el propósito de agilidad y generalidad de este panorama doctrinal determina que se haya buscado expresamente compaginar la brevedad con la suficiencia de las referencias.

Descendiendo ya a las distintas áreas, en la sección de Derecho del Trabajo, entendida en un sentido muy amplio, se han de destacar dos resoluciones: la STS de Pleno de 11 de mayo de 2026 (RCUD 3543/2023), por tratarse de la

primera sentencia dictada tras la STJUE (Gran Sala) de 14 de abril de 2026 (asunto C-418/2024, Obadal). Pese a que no se pronuncia en el marco del procedimiento en el que se suscitó la cuestión prejudicial, no hay duda de que tal pronunciamiento tiene incidencia en la argumentación y criterios que ofrece la Sala IV. Asimismo, se ha de mencionar la STS de Pleno de 16 de julio de 2025 (RC 3993/2024) que completa el análisis sobre la posibilidad de fijar junto a la indemnización tasada por despido improcedente, otra indemnización adicional que tuviera en cuenta las circunstancias del trabajador despedido. Sigue el criterio fijado en la sentencia del Pleno de 19 de diciembre de 2024 (RC 2961/2023), que lo rechaza desde la perspectiva del art. 10 del Convenio 158 de la OIT, pero lo novedoso es que aborda la posibilidad de su reconocimiento en aplicación del art.24 Carta Social Europea revisada, que la anterior dejó sin resolver por razones de índole temporal, que igualmente lo niega por no cumplir la condición de aplicación directa.

El tiempo de trabajo y su cómputo ha continuado ocupando buena parte de la labor de la Sala y así ha tratado cuestiones como la “pausa para el bocadillo”, la interpretación del art. 37.b) ET sobre los permisos o el permiso parental del art. 48 bis ET. El teletrabajo, la falta de obligación de la empresa de facilitar una silla ergonómica y trabajo a distancia también han sido abordadas por la Sala.

En el ámbito colectivo, han sido muchas las sentencias dictadas en casación ordinaria relacionadas con los convenios colectivos, el derecho de huelga y la libertad sindical. Así, poco a poco se ha ido perfilando la doctrina sobre la prioridad temporal y material y las unidades de negociación en el caso de concurrencia de convenios o sobre la incidencia de un IPC negativo en las revisiones salariales. Capital pronunciamiento se ha hecho sobre la incompatibilidad con el carácter normativo del convenio colectivo, el sometimiento de su vigencia a condición resolutoria. La vulneración del derecho de huelga se ha ido también concretando cuando, cumpliendo los servicios mínimos, se decide poner en circulación trenes con doble composición o en los casos en que se dan instrucciones a abogados y procuradores de unos servicios jurídicos con relación a los asuntos en los que intervenían en días de huelga. En el ámbito de la libertad sindical, junto con temas ya tradicionales, como el derecho a la información de los representantes de las personas trabajadoras o el crédito horario, se han tratado cuestiones de especial relevancia, como la propia constitución del sindicato, el derecho al nombre y al logo como elementos identificadores del mismo, el derecho al honor y a la libertad de expresión o el alcance de los acuerdos individuales en masa en la negociación colectiva.

En el periodo comprendido por esta crónica, la Sala IV ha dictado importantes sentencias que unifican la doctrina en materia de protección social.

De entre ellas, merece una mención especial el reconocimiento como accidente de trabajo del fallecimiento por infarto agudo de miocardio en el domicilio de la persona trabajadora que prestaba servicio en la modalidad de teletrabajo.

En lo que afecta al reconocimiento de prestaciones, pueden destacarse diversas sentencias sobre el acceso a la pensión de viudedad de las parejas de hecho. En este sentido, destaca el reconocimiento de la pensión al miembro superviviente

de la pareja de hecho no inscrita que no pudo contraer matrimonio a causa de la declaración del estado de alarma por la COVID19. Igualmente, la Sala IV analiza la interpretación con perspectiva de género cuando se trata de acreditar la condición de víctima de violencia de género a los efectos del reconocimiento de la pensión de viudedad.

En el ámbito del acceso a las prestaciones para el cuidado del menor con enfermedad grave, la Sala IV ha perfilado el concepto de cuidado directo, continuo y permanente en el reconocimiento de las prestaciones para el cuidado del menor con enfermedad grave, siendo el criterio relevante la autonomía del menor en la realización de las actividades propias de su edad.

En el reconocimiento de la prestación por nacimiento y cuidado del menor, la Sala IV ha determinado cuál debe ser la fecha del hecho causante en el caso de que la paternidad haya sido reconocida judicialmente después del nacimiento del hijo.

Finalmente, también debe traerse a colación la interpretación realizada por la Sala IV de la expresión «*todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a cualquier tipo de pensión contributiva de jubilación en el sistema de la Seguridad Social*» prevista en el artículo 274.4 LGSS (en la actualidad artículo 280.1 LGSS) correspondiente al acceso al subsidio por desempleo para mayores de cincuenta y dos años.

En materia procesal, debe advertirse la importante novedad que para el recurso de casación para la unificación de doctrina introdujo la Ley Orgánica 1/2025 de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia, a lo que debe añadirse el Acuerdo de la Sala Cuarta, aprobado por la Sala de Gobierno del Tribunal Supremo (BOE 29/05/2025). La reciente sentencia del Pleno de la Sala Cuarta, de 22 de mayo de 2026 (RCUD 3239/2025) ha abordado conjuntamente ambas reformas y su incidencia directa en la conformación de los escritos de preparación e interposición del recurso, en vigor respectivamente desde el 3 de abril y el 4 de junio de 2025. Se incluye una cumplida referencia a la interpretación de los requisitos, incluidos en aquellas disposiciones y que afectan respectivamente al interés casacional objetivo y a la aportación y cumplimentación de la carátula con el escrito de interposición. La Sala ha reiterado, en cuanto a la competencia material de la jurisdicción social, que corresponde a esta el conocimiento cuando la causa de pedir se fundamenta en la utilización irregular de la contratación administrativa para encubrir la existencia de una verdadera relación laboral, así como aquellos supuestos en los que se ha producido una sucesión de nombramientos en una entidad local, que encubren una prestación de servicios en la que concurren los requisitos definitorios de una relación laboral.

En cuanto al análisis del contenido de la demanda, la Sala consideró que la introducción en aquella del estado de gestación de la trabajadora y de la garantía de indemnidad como causa de nulidad del despido no constituye una variación sustancial de la demanda, aunque dichas circunstancias no hubieran sido mencionadas en la papeleta de conciliación.

A propósito de determinar las consecuencias del incumplimiento de la obligación de llevar un registro diario de jornada (art. 34.9 ET), en el orden probatorio, la

Sala afirma que la distribución de la carga de la prueba es una cuestión jurídica revisable en casación unificadora, y que el incumplimiento del deber de registro no puede generar un beneficio procesal para el empresario infractor.

La Sala ha declarado, respecto del reconocimiento del efecto de cosa juzgada de un conflicto colectivo referido a la pretensión de mantenimiento de beneficios sociales, que el único supuesto en el que la cosa juzgada no debe operar sería aquel en el que pudiere haberse formalizado un contrato privado entre la empresa y el trabajador desvinculado de los acuerdos y pactos colectivos objeto del conflicto colectivo.

I.- DERECHO DEL TRABAJO

1. Cesión ilegal

En este apartado conviene destacar dos resoluciones del Pleno de la Sala IV, cuyo interés radica en su novedad por la particularidad del oficio sobre el que se analiza si se ha producido o no una cesión ilegal, al tratarse de actividad artística. Se trata de la **STS de Pleno de 24 de febrero de 2026 (RC 542/2024)**, ECLI:ES:TS:2026:976, y **STS de Pleno de 25 de febrero de 2026 (RC 3564/2023)**, ECLI:ES:TS:2026:1080, en los dos casos se refiere a trabajadores que forman parte del coro de la empresa Intermezzo, que es su empleadora, y desarrollan su actividad para la Fundación Teatro Real.

Por la Sala se tiene en cuenta que en la relación del contratista con los trabajadores concurren elementos que manifiestan que actúa como auténtico empleador: selecciona a los cantantes, los contrata, abona el salario, tramita altas y bajas, cotiza, gestiona permisos, realiza control horario, reconocimientos médicos, dirige y organiza el trabajo del coro, comunica los planes de trabajo y los cambios de temporada, entrega las partituras a través de los iPads que les proporciona, cuenta con personal propio en el Teatro Real que coordina ensayos y pruebas de vestuario etc. Por otro lado, la empresa principal aporta sus instalaciones, pero el uso del Teatro Real no se considera un elemento definitorio sino el espacio sobre el que se desarrolla la actividad artística. Además, realiza una especial matización sobre el poder de dirección; para ello valora que la dirección artística la realiza personal de la Fundación del Teatro Real pero entiende que lo que lleva a cabo es el control de la dinámica y del resultado de la actividad creativa no así de la actividad de los trabajadores en su perspectiva laboral. Rechaza la existencia de cesión ilegal por entender que se está ante un supuesto de descentralización productiva pues la empresa contratista posee suficiente infraestructura organizativa, ya que mantiene la organización, dirección y control de la actividad laboral y asume las funciones inherentes a su condición de empresario, sin que haya abdicado de su poder de dirección laboral.

2. Contratas y subcontratas

2.1. Subcontratación servicio control acceso. Propia actividad. Extensión responsabilidad solidaria

La **STS de 9 de julio de 2025 (RC 5381/2023)**, ECLI:ES:TS:2025:3429, considera que la actividad subcontratada por una empresa de construcción con una empresa de servicios, para el control de acceso a su centro de trabajo, forma parte de la "propia actividad", pues se han externalizado funciones propias que forman parte de su necesario esquema organizativo. Se extiende la responsabilidad solidaria de las obligaciones salariales prevista art. 42.2 ET.

3. Contratación temporal

3.1. Abuso contratación temporal. Superación proceso selectivo de personal laboral fijo sin obtener plaza

Es necesario comenzar este apartado haciendo referencia a la **STS de Pleno de 11 de mayo de 2026 (RC 3543/2023)** voto particular concurrente, ECLI:ES:TS:2026:1959. La Sala IV rechaza que puedan adquirir la condición de fijo como consecuencia directa del abuso en la temporalidad, el personal laboral temporal contratado por las Administraciones públicas sin superar un procedimiento de acceso al empleo público de carácter fijo sujeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad, porque vulneraría la Constitución Española, el Estatuto Básico del Empleo Público e impediría el acceso al empleo público al resto de ciudadanos. Asimismo, sostiene que las medidas adecuadas para prevenir y reparar el abuso en la temporalidad y garantizar la eficacia de la Cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada son: el abono de una indemnización que compense íntegramente el perjuicio sufrido por el trabajador y la remisión del testimonio de la sentencia en la que se constate que se ha producido un abuso en la temporalidad a la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social para que inicie el correspondiente procedimiento sancionador.

La indemnización que se fije ha de permitir una reparación íntegra, sin poder ser meramente simbólica ni sobrepasar la compensación completa, debiendo tener en cuenta todas las circunstancias del asunto, en especial: la naturaleza de las funciones, número y duración de los contratos, ventajas económicas que habría podido reclamar de no haber existido el abuso y perjuicio por la situación de incertidumbre. En este contexto, la indemnización compensatoria ha de diferenciar: los daños materiales, que son las ventajas económicas que el interesado habría podido reclamar de no haber existido el abuso, por ejemplo, haber percibido una retribución inferior; de los daños morales. Estos últimos son de difícil acreditación y cuantificación, por lo que se fija una indemnización presuntiva mínima acudiendo como criterio orientativo a la LISOS, sin perjuicio que el trabajador pueda acreditar daños superiores.

En el caso analizado, se trata de una trabajadora del Ayuntamiento de Madrid que participa en un proceso para personal laboral fijo, que supera, pero no obtiene plaza, y después suscribe contratos de interinidad durante el proceso de cobertura que se prolongan durante muchos años. Se declara a la actora

personal fijo por haber superado un proceso selectivo para acceder a personal fijo conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad y haber sufrido después abuso en la temporalidad; sin bien no establece ninguna indemnización por no haber sido reclamada y remite testimonio de la sentencia a la ITSS.

3.2. Contrato interinidad para sustituir trabajador con derecho a reserva de puesto mediante adscripción provisional

La **STS de 10 de marzo de 2026 (RC 5115/2024)**, ECLI:ES:TS:2026:1619, analiza la extinción del contrato de interinidad para sustituir a una trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo durante su periodo de movilidad de puesto de trabajo mediante adscripción provisional. La licitud de este contrato exige que la adscripción a otro puesto del trabajador sustituido sea temporal y coyuntural, de corta duración, motivada por circunstancias productivas de naturaleza singular que lo justifiquen. Si la adscripción se prolonga más allá del tiempo razonable, la relación es fraudulenta. Esto es lo que ocurre en el caso examinado, en el que el contrato se prolongó durante más de 14 años, sin que se justifique que la adscripción obedeciera a razones temporales, coyunturales y ocasionales. La relación es fraudulenta, tiene naturaleza indefinida no fija y la extinción se califica como un despido improcedente.

3.3. Contrato indefinido no fijo. Plaza cubierta funcionario. No amortización plaza laboral

La **STS de 30 de septiembre de 2025 (RC 3938/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:4126, reitera que el cese de un trabajador indefinido no fijo cuya plaza inicialmente laboral es cubierta por un funcionario que ha superado el proceso selectivo, tras su conversión en plaza de funcionario y sin previa amortización de la plaza laboral, constituye un despido improcedente con las consecuencias inherentes y sin que proceda la indemnización de 20 días por año.

3.4. Indefinido no fijo. Superación del plazo de 3 años. Circunstancias excepcionales

La **STS de 29 de enero de 2026 (RC 513/2025)**, ECLI:ES:TS:2026:666, analiza si procede declarar indefinida no fija la relación laboral de una trabajadora interina cuando la cobertura reglamentaria de la plaza ha superado el plazo de los tres años o si es posible valorar la concurrencia de circunstancias excepcionales que justifiquen una mayor duración. La Sala reitera doctrina y considera que el plazo de tres años no puede operar de modo automático, se deben valorar las circunstancias de cada supuesto, correspondiendo su prueba a la entidad pública demandada. En el caso analizado se aprecian estas circunstancias, pues el proceso selectivo se inició superados los 8 meses de su contratación y finalizó con la adjudicación de destinos antes del plazo de tres años desde su convocatoria, lo que manifiesta el propósito de no prolongar la situación. Recuerda que la crisis del COVID-19 no se puede utilizar, sin más,

como excusa para justificar el retraso, pero no se puede obviar su incidencia en los sistemas de trabajo de las administraciones.

3.5. Indefinido no fijo despedido. Posterior fijeza. Opción indemnización o readmisión

La **STS de 25 de febrero de 2026 (RC 466/2025)**, ECLI:ES:TS:2026:987, considera que a la entidad demandada no se le puede privar de la opción entre la readmisión o la indemnización, en el supuesto de un trabajador indefinido no fijo que tras la extinción de su relación laboral que impugna, adquiere la condición de fijo y la primera extinción se califica como despido improcedente. Aunque pueden existir supuestos en los que la readmisión no sea posible, no es el caso examinado, ya que la readmisión era viable por un periodo breve de tiempo.

3.6. Contratos fijos discontinuos

La **STS de 18 de febrero de 2026 (RC 262/2024)**, ECLI:ES:TS:2026:986, interpreta el Convenio Colectivo Estatal de Restauración Colectiva y entiende que es ajustada a derecho la decisión de la empresa de impartir formación a los trabajadores fijos discontinuos en comedores escolares, los días de inactividad escolar, siempre que se lleve a cabo dentro de la jornada laboral y sin superar la jornada máxima legal.

3.7. Extinción contrato temporal en la fecha prevista. Garantía de indemnidad

En la **STS de 4 de junio de 2025 (RC 19/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:3020, se analiza el despido de una trabajadora contratada por un contrato temporal vinculado a la ejecución de un programa. Se considera que se está ante un válido contrato temporal y su extinción en la fecha acordada es ajustada a derecho, en aplicación art.49.1.c) ET, por cumplimiento del plazo del programa al que estaba vinculado. No existe vulneración de la garantía de indemnidad por haber interpuesto una previa demanda. Reitera su doctrina que entiende que, con carácter general, la mera reclamación de fijeza del trabajador no resulta indicio suficiente de la vulneración de la garantía de indemnidad si el contrato se extingue en la fecha que estaba inicialmente prevista.

3.8. Contrato de relevo

La **STS de 22 de julio de 2025 (RC 1069/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:3751, reconoce a un trabajador con una relación laboral indefinida no fija las diferencias salariales correspondientes al 25% del salario dejado de percibir como consecuencia del último contrato de relevo a tiempo parcial por el 75% de la jornada, que es considerado fraudulento por no haberse formalizado como indefinido, así como por los previos contratos temporales. El trabajador era titular de una relación indefinida no fija y firmó un contrato de relevo temporal a tiempo parcial cuando debió ser contratado como indefinido a

tiempo completo. Tiene derecho a reclamar las diferencias salariales derivadas de esa incorrecta parcialidad por tratarse de salarios que no ha podido percibir por imposición de la empresa al no proporcionarle trabajo en jornada completa, en aplicación del art. 30 ET.

En el mismo sentido se pronuncia, entre otras, la **STS de 6 de mayo de 2026 (RC 4328/2024)**, ECLI:ES:TS:2026:2264.

3.9. Contrato a tiempo parcial. Ampliaciones jornada a tiempo completo

La **STS de 18 de septiembre de 2025 (RC 1692/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:4115, considera fraudulentas las ampliaciones reiteradas de jornada de un contrato indefinido a tiempo parcial en un contrato a tiempo completo, alegando de forma genérica “por ausencias circunstanciales” sin indicar a quién cubría. La concurrencia de estos dos elementos: concatenación casi sucesiva de ampliaciones y ausencia de justificación, determina que se aprecie que existe una necesidad estructural o permanente de trabajo a tiempo completo.

En el mismo sentido se pronuncia la **STS de 2 de octubre de 2025 (RC 1693/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:4408.

4. Figuras afines al contrato de trabajo. Relación laboral. Alta dirección

4.1. Socios cooperativistas

La Sala ha continuado pronunciándose sobre la naturaleza de la relación jurídica de los socios de una cooperativa de trabajo asociado de la industria cárnica, siguiendo la doctrina ya fijada en sentencia de Pleno de 24 de septiembre de 2024 (RC 5766/2022). Así ha sido en **STS 15 de septiembre de 2025 (RC 1266/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:3935 que declara la naturaleza laboral de la relación que une a los socios cooperativistas de Auga Sociedad Cooperativa Galega con la empresa International Casing Products, SLU. Igual en **STS de 15 de octubre de 2025 (RC 2969/2023)**, ECLI:ES:TS:2025:4776, con relación a Servicarne y la entidad Cooperativas Orensanas S.C.G (Coren); en la **STS de 25 de noviembre de 2025 (RC 4598/2022)**, ECLI:ES:TS:2025:5452, también con Servicarne y la entidad Conejos Gallegos Cogal SCL; en **STS de 27 de noviembre de 2025 (RC 1672/2022)**, ECLI:ES:TS:2025:5423, con Servicarne y Cárnicas Cinco Villas SCCL; en **STS de 10 de diciembre de 2025 (RC 1247/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:5899, con Copergo Sociedad Cooperativa y Cárnicas Cinco Villas SA.; en **STS de 12 de marzo de 2026 (RC 3527/2024)**, ECLI:ES:TS:2026:1359, con Auga Sociedad Cooperativa y Matadero Madrid-Norte SA; en **STS de 25 de marzo de 2026 (RC 3238/2023)**, ECLI:ES:TS:2026:1662, con Servicarne y Grupo Sada; en **STS de 16 de abril de 2026 (RC 4042/2022)**, ECLI:ES:TS:2026:1888, con Servicarne y UVE SA.

4.2. Odontólogos

En la **STS de 18 de septiembre de 2025 (RC 2689/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:4155, se afirma la relación laboral entre los odontólogos y la empresa Sanitas Nuevos Negocios SL. Se tiene en cuenta que los días y horas de prestación de servicios se fijan dentro del horario de apertura de la clínica, lo mismo que las sustituciones y las vacaciones, que se percibe un porcentaje de la facturación, que no se repercute el impago de un cliente, que no se abona ningún canon o contraprestación económica por el uso de las instalaciones, siendo los medios personales, como auxiliares o higienistas y recepcionistas, de la clínica; que los precios los fija Sanitas, que de la facturación solo se descuentan los gastos de laboratorio e implantes, que existe una dirección médica que gestiona los medios humanos y materiales y que los pacientes son de la clínica. Se incide especialmente en que las clínicas son las titulares de las historias clínicas y que, por tanto, tienen la titularidad de los datos personales, de modo que los odontólogos tienen solo un deber de secreto y la posibilidad de acceso a las historias únicamente para la realización de sus funciones.

4.3. Personal eventual de confianza

El Pleno dictó **STS 29 de diciembre de 2025 (RC 326/2025)**, ECLI:ES:TS:2025:6016, con relación al cese que había llevado a cabo el Ayuntamiento de Piélagos de un trabajador personal eventual de confianza con sucesivos nombramientos desde 1996 como “encargado de actividades deportivas”. Consideró elementos clave de la existencia de una relación laboral el larguísimo período de tiempo, los sucesivos nombramientos como personal eventual por los diversos alcaldes de distinto signo político, el que el puesto estuviera en la RPT municipal, el que las tareas consistieran en coordinar actividades y eventos deportivos y que, aunque no fichara, realizara un horario fijo. Cuenta con un voto particular al que se adhirieron 4 magistrados.

4.4. Alta dirección

En la **STS 24 de septiembre de 2025 (RC 2807/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:4346, se plantea cuál es la naturaleza -especial de alta dirección o laboral común- del vínculo contractual existente entre un Gerente Provincial, -en el caso de Sevilla- y la entidad empleadora Agencia Pública Andaluza de Educación (APAE) que se formalizó a través de un contrato de alta dirección. Analiza la Sala la normativa aplicable y, teniendo en cuenta el panorama fáctico, determina que la relación era laboral especial de alta dirección.

5. Convenios colectivos

5.1. Legitimación

5.1.1. Parte empresarial

En la **STS de 24 de septiembre 2025 (RC 67/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:4449, se analiza si la asociación patronal Consell de Gremis de Comerç, Serveis i Turisme tenía derecho a formar parte de la mesa negociadora del Convenio Colectivo del sector del Comercio de Catalunya para

subsectores y empresas sin convenio propio. Con una didáctica académica, la Sala va exponiendo los distintos niveles de legitimación (inicial, art. 87 ET; plena, art. 88 ET y negociadora, art. 89.3 ET); las vías posibles de acreditación (CNAE, número de trabajadores, datos de las empresas asociadas a una concreta patronal); la presunción *iuris tantum* (superación del control administrativo y reconocimiento mutuo de todos los interlocutores, sindicales y patronales) y el momento de acreditación (inicio de negociaciones cuando se constituye la mesa negociadora). Sin embargo, y como nada de todo esto se acreditó, se concluye que no tenía legitimación.

Presunción *iuris tantum* y datos cuantitativos es lo que acredita la legitimación de la Asociación de Hospitales privados de Cádiz AHOCA para negociar el Convenio Colectivo de las Empresas destinadas a Establecimientos Sanitarios de carácter privado de la provincia de Cádiz para los años 2021 a 2025 en STS de **9 de abril de 2026 (RC 88/2025)**, ECLI:ES:TS:2026:1913. Lo contrario ocurre en la **STS de 19 de mayo 2026 (RC 153/2025)**, ECLI:ES:TS:2026:2238, en la que, por la propia parte empresarial, Asociación de Empresarios de Transportes, Logística y Aparcamientos de Asturias (ASETRA-CETM ASTURIAS) nunca reconoció legitimación a las patronales ASVYPIMET y ASTRA para negociar el Convenio Colectivo del Sector de Transportes por Carretera del Principado de Asturias, por lo que no pudo operar la presunción.

Caso peculiar el de la **STS de 13 de noviembre de 2025 (RC 167/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:5157. Inicialmente todas las partes se reconocieron la suficiente capacidad para negociar. Como no se llegaba a un acuerdo, se anunció la convocatoria de huelga y se instó mediación. Sin embargo, en un momento determinado, todo cambia cuando dos asociaciones que estaban negociando, ACEGES y AGECE, comunican que han perdido la representatividad necesaria. La parte social requiere entonces a la Autoridad Laboral para que les ponga en contacto con asociaciones que cuenten con la suficiente representatividad y les comunica que PIMEC y FOMENT tienen la condición de más representativas en el ámbito de la CCAA, no en el sector. Se incorporan entonces a la negociación y con una de ellas se alcanza un Acuerdo que no es suscrito PIMEC. Sin embargo, la Sala considera que el Acuerdo es perfectamente válido con una de ellas, pues PIMEC decidió autoexcluirse.

En la **STS 9 de diciembre de 2025 (RC 149/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:5694, se considera que la exclusión de la asociación empresarial demandante, que tenía legitimación negocial al amparo del art. 87.3.c) ET en la “mesa negociadora de la revisión salarial”, vulneró dicho precepto legal y su derecho a la negociación colectiva.

5.1.2. Banco social

La **STS de 14 de enero de 2026 (RC 229/2024)**, ECLI:ES:TS:2026:265, se ocupa de la composición de la comisión negociadora del I convenio colectivo estatal de grandes cadenas comerciales del sector del comercio textil y del calzado. Inicialmente FETICO no formaba parte, pero luego se llegó a un acuerdo para su incorporación con un miembro. En reuniones posteriores, sin embargo, se acordó ajustar el ámbito funcional para excluir a las empresas

incluidas en el ámbito del convenio estatal de grandes almacenes, lo cual afectaría a la presencia de FETICO. La Sala IV deniega la exclusión puesto que, ni se adoptó un acuerdo expreso de modificación que reuniera los mismos requisitos que el escrito de promoción, ni se comunicó a la autoridad laboral.

En la **STS de 14 de enero de 2026 (RC 15/2025)**, ECLI:ES:TS:2026:227, se acuerda la disolución del comité intercentros que se había constituido en Telefónica de España SAU el 28-06-2023 y se decreta la constitución de un nuevo comité en el que se incluya un representante para la candidatura de CGT y el Sindicato Cobas Telefónica y otro para STC. Aun no constando la fusión e integración de los dos primeros, sí constaba la afiliación del Sindicato Cobas Telefónica a la CGT, por lo que habían de computarse los resultados de las elecciones sindicales del Sindicato Cobas (art. 8 y DF 1ª RD 416/2025).

En la **STS de 3 de febrero de 2026 (RC 5/2025)**, ECLI:ES:TS:2026:687, resulta que SIA-PDIP, SPAA y RSUA se presentaron por separado a los procesos electorales llevados a cabo para elegir los comités de empresa de las nueve Universidades Públicas de Andalucía. Ninguna obtuvo el mínimo del 10%, por lo que no podían formar parte de la comisión negociadora del Convenio. SIA-PDIP y SPAA acordaron entonces su afiliación a RSUA pidiendo su participación. Sin embargo, y a diferencia del caso de la sentencia anterior, no se cumplían los requisitos del art. 12.4 y 5 del Reglamento de elecciones a órganos de representación pues no hubo integración o fusión. RSUA no era una organización de ámbito superior y no se extinguió la personalidad de SIA-PDIP y SPAA.

En la **STS 17 de febrero de 2026 (RC 226/2024)**, ECLI:ES:TS:2026:834, de forma clara, se expone que un sindicato con la condición más representativa a nivel estatal, como CC.OO y UGT, tiene legitimación para negociar un convenio colectivo sectorial de ámbito regional como el Convenio colectivo de empresas de trabajo temporal para la Región de Murcia, aunque carezcan de representación en el ámbito del conflicto (ex. art. 6.3.b LOLS en relación con el art. 87.2 del ET).

En la **STS de 21 de abril de 2026 (RC 154/2025)**, ECLI:ES:TS:2026:1934, se avala la anulación de la mesa negociadora del I Convenio Colectivo de Tripulantes de Cabina de Pasajeros en Ryanair DA, ya que, al tratarse de la negociación de las condiciones de trabajo del colectivo específico, personal de cabina (tripulantes de cabina, instructores y supervisores) diferenciado del colectivo de los pilotos, debió acudirse a la regla del cuarto párrafo del art. 87.1 ET, que exige elección directa por los trabajadores que ostenten las condiciones que definan su pertenencia al grupo, cuyo perfil determina el ámbito del convenio en una asamblea convocada específicamente para la elegir a las secciones sindicales a las que se otorgue la legitimación para negociar el convenio franja.

5.1.3. Momento de la legitimación

En la **STS de 17 de abril de 2026 (RC 131/2024)**, ECLI:ES:TS:2026:1780, la Sala reitera su consolidada doctrina, con motivo de la negociación del Convenio colectivo del personal laboral del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional, en cuanto a que debe estarse a la legitimación concurrente al inicio de las negociaciones, esto es, cuando se constituye la mesa negociadora

y sólo en casos muy excepcionales de prolongada inactividad, con paralización del proceso negociador, podría procederse a su adaptación tras nuevas elecciones sindicales.

5.2. Revisión salarial e IPC negativo

Al hilo de la interpretación de los convenios, la Sala en Pleno, en la **STS de 23 de octubre de 2025 (RC 2152/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:4930, establece que en convenios como el examinado de la empresa Cegasa Portable Energy SLU, donde se establece una revisión salarial para el año 2021 igual al IPC 2020 + 0,5%, cuando el IPC es negativo como el del año 2020, que fue de -0,5%, ese interés negativo no se puede soslayar porque fue voluntad negocial la de proteger a los trabajadores de las pérdidas de poder adquisitivo causadas por la inflación; este criterio ha de operar también con un IPC negativo, dado que ello no puede provocar una reducción salarial y no vincula lo que se haya podido acordar en otra empresa o si la empresa, para intentar llegar a un acuerdo, ofreció un incremento salarial.

5.3. Convenio y Ley

En la **STS de 13 de enero 2026 (RC 171/2024)**, ECLI:ES:TS:2026:65, la Sala, con relación al III Convenio Colectivo de la Agencia de Informática y Comunicaciones de la Comunidad de Madrid, 2006-2009, sobre beneficios sociales para el personal de la Agencia para la Administración Digital de la Comunidad de Madrid (conocida como MADRID DIGITAL), incide en la prevalencia de la legislación presupuestaria, tanto estatal como autonómica, sobre los convenios colectivos de los empleados públicos y la obligación que recae sobre las entidades integradas del sector público de sujetarse a los límites presupuestarios. No se sustenta solo sobre el artículo 32.2 EBEBP, sino en la mayor jerarquía de la ley sobre el convenio colectivo y en el principio de legalidad presupuestaria.

5.4. Relación entre convenios

En la relevante **STS de 7 de julio de 2025 (RC 243/2023)**, ECLI:ES:TS:2025:3661, además de hacerse una pedagógica exposición de la diferencia entre procedimiento de impugnación de convenio y de conflicto colectivo, se estudia la concurrencia entre un convenio sectorial (XV convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad) y un convenio de empresa (convenio colectivo de Ilunion CEE Otusourcing SA.). El primero denunciado, con previsión expresa de mantenimiento de vigencia en estos casos (art. 86.3 ET y art. 7 Convenio) y con unidad de negociación viva, pues se está negociando el nuevo Convenio. Concluye que debe aplicarse el sectorial (prioridad aplicativa absoluta, art. 84.1

ET) ,salvo en aquellas materias en que proceda aplicar la prioridad aplicativa del convenio de empresa del art. 84.2 ET.

En la **STS 9 de septiembre de 2025 (RC 38/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:3977, se aprecia que un convenio de empresa posterior a un convenio sectorial no puede establecer un complemento de nocturnidad inferior al previsto en el sectorial y sin que ello se vea alterado por la fijación de un salario mínimo garantizado (SMG) en el sectorial, puesto que el SMG no es un concepto retributivo, no es un concepto salarial susceptible de compensación o absorción, sino una garantía de retribuciones mínimas.

En la **STS de 9 de septiembre de 2025 (RC 177/2023)**, ECLI:ES:TS:2025:3936, la Sala avala la actuación de CaixaBank en cuanto que el acuerdo colectivo de empresa que permite la promoción automática por antigüedad hasta el nivel VII y el devengo de trienios a partir de ese nivel cuenta con la habilitación expresa del convenio sectorial, lo cual, a su vez, tiene cobertura en la previsión del art. 84.2.f), en relación con el segundo párrafo del art. 83.2 ET, tras la reforma operada por el RDL 32/2021, de 28 de diciembre.

En la **STS de 16 de diciembre de 2025 (RC 148/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:5911 se pedía la aplicación, con efectos de 01-01-2023, del convenio colectivo del sector de grandes almacenes publicado el 09-06-2023 al colectivo subrogado en el año 2021 de Sabeco por Alcampo. Sin embargo, la petición no prospera porque el propuesto no es aplicable a los supermercados y dado que se contempló en el convenio de Sabeco un período transitorio. Tampoco proceder aplicar las tablas salariales del convenio sectorial conforme al art. 84 ET y la DT 6ª RD. 32/2021, pues no había convenio sectorial concurrente con el de Sabeco.

En la **STS de 18 de diciembre de 2025 (RC 158/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:6035, se solicitaba la nulidad de las tablas salariales del convenio colectivo de Alcor Seguridad para el año 2021 por no adaptación a las del convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad publicado en diciembre de 2025. El convenio de empresa se había publicado en el BOE el 23-03-2018 y el convenio estatal el 14-11-2022. Se considera entonces que es preciso interpretar la DT6ª del RDL 32/2021 y, proyectando dicha interpretación al caso de autos, concluye que, al haberse modificado el art. 84.2 ET que suprimía la materia salarial, las tablas salariales debieron adaptarse al convenio estatal, por lo que declara su nulidad. Esta doctrina será precisada posteriormente (STS 16-04-2026, RC 67/2025).

En la **STS de 10 de marzo de 2026 (RC 4488/2023)**, ECLI:ES:TS:2026:1203, se determina que el Ayuntamiento de Puerto del Rosario, que efectuó contratos temporales en el marco de un Programa concertado con el Servicio Canario de Empleo, debe aplicar el Convenio colectivo del personal laboral de dicho Ayuntamiento, ya que la subvención no puede servir de excusa para incumplir la normativa laboral aplicable y, por ende, no justifica que este personal quede fuera del ámbito personal del convenio de la corporación local.

En la **STS 15 de abril de 2026 (RC 169/2025)**, ECLI:ES:TS:2026:1778, se plantea el convenio aplicable tras la compra por Alcampo de Grupo Dia y Grupo El Árbol. Grupo El Árbol venía aplicando el convenio colectivo de comercio

alimentario de la Comunidad de Madrid que fue denunciado, pero ante una convocatoria de huelga se llegó a un Acuerdo que incorporaba unas subidas salariales que luego pasarían como anexo a las tablas salariales del nuevo convenio. Alcampo venía rigiéndose por el convenio colectivo del sector de grandes almacenes. Aplicando entonces las disposiciones del art. 44.4 ET, resulta que si la transmisión se produjo en marzo 2023 y el nuevo convenio de grandes almacenes se publicó el 09-06-2023, no es hasta esta fecha cuando el nuevo convenio sustituye al anterior y deja de aplicarse el convenio de alimentación. Dado que el Acuerdo con las subidas salariales era de diciembre de 2023, no cabía su aplicación, al ser posteriores a la publicación del nuevo convenio de grandes almacenes.

En la **STS de 16 de abril de 2026 (RC 67/2025)**, ECLI:ES:TS:2026:1770, sobre convenio aplicable a la Financiera El Corte Inglés EFC SA (FECI), si el sectorial o el de empresa, la Sala para resolver la controversia de forma muy didáctica y académica va desgranando posibilidades, lo que exige analizar prioridades temporales y materiales vinculadas a unidades de negociación. Concluye entonces que, como la unidad de negociación del convenio sectorial estaba viva cuando se aprobó el convenio de empresa, la prioridad aplicativa era la temporal del art. 84.1 ET, esto es, la del sectorial, con lo que el convenio de empresa solo tenía una prioridad aplicativa relativa según el art. 84.2 ET. Finalmente, y como precisión a la STS de 18-12-2025 (RC 158/2024), se ocupa de la incidencia de la DT6ª RDL 32/2021, de modo que hasta una fecha tenía prioridad aplicativa el convenio de empresa en determinadas materias y a partir de ella en esas materias excluidas (la cuantía del salario base y los complementos salariales incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa), el sectorial.

En la **STS de 21 de abril de 2026 (RC 255/2025)**, ECLI:ES:TS:2026:2067, se analiza la transición de un convenio de empresa de ámbito provincial (convenio colectivo de Cruz Roja España de las Palmas (2017-2020) (CCR) a otro sectorial y estatal (convenio colectivo estatal de Acción e Intervención Social (CIES) desde la perspectiva de la aplicación del art. 9 de este último que posibilitaba arrastrar y mantener ciertas condiciones preexistentes.

5.5. Convenio y actividad

En la **STS de 24 de junio de 2025 (RC 229/2023)**, ECLI:ES:TS:2025:3130, se trataba de determinar el convenio aplicable a las personas trabajadoras de la empresa pública Gestión del Medio Rural de Canarias SAU (GMR), dependiente de la Comunidad Autónoma de Canarias, que realizaba varias actividades. Se considera que ha de estarse a la actividad preponderante según la realidad fáctica (facturación y número de trabajadores dedicados a cada actividad) y no a las declaraciones estatutarias sobre el objeto social ni a los acuerdos del Gobierno de Canarias ni a las memorias anuales del sitio web. Además, debe primar la actividad estable y originaria frente a la variable y temporal. Por ello, debe prevalecer la actividad comercial frente a la de proyectos y sin perjuicio del convenio aplicable al personal de servicios centrales que prestara servicios en ambas actividades.

En la **STS de 5 de junio de 2025 (RC 148/2023)**, ECLI:ES:TS:2025:2808; la **STS de 7 de julio de 2025 (RC 64/2023)**, ECLI:ES:TS:2025:3686, y en la **STS de 2 de diciembre de 2025 (RC 163/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:5663, se considera que el convenio aplicable al personal, que realiza actividades auxiliares que complementan el servicio de restauración prestado a los alumnos de un comedor escolar, es el convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva y no el III convenio colectivo marco estatal del sector ocio educativo y animación sociocultural. Caso próximo es de la **STS de 19 de septiembre de 2025 (RC 37/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:4120, que estima también que al personal de restauración y monitores de la empresa AUSOLAN RCN SL le es aplicable el convenio colectivo de restauración colectiva.

La **STS de 19 de septiembre de 2025 (RC 4458/2023)**, ECLI:ES:TS:2025:4134, determina que siendo la actividad preponderante de la empresa la intermediación en la captación y fidelización de clientes para la plataforma de telecomunicaciones ORANGE y, siendo la venta de terminales móviles de carácter residual y secundario, no es aplicable el convenio colectivo del comercio en general para Málaga y su provincia (subsector III). Como no hay ningún otro convenio de carácter estatutario aplicable, rige el pacto extraestatutario vigente en la empresa.

En la **STS 23 de septiembre 2025 (RC 252/2023)**, ECLI:ES:TS:2025:4142, con relación a los servicios prestados por Internet Commerce Solutions SLU, contratista de Intermediate Delivery SLU, que, a su vez, estaba contratada por Amazon, la Sala aplica lo dispuesto en el nuevo art. 42.6 ET: puesto que no hay convenio de empresa, ni convenio sectorial de los regulados en el Título III del ET, lo determinante es la actividad realmente desarrollada en la contrata, con independencia de que coincida o no con la actividad primordial de la empresa empleadora o, incluso, con la actividad de la empresa comitente o con la de la principal; y en el caso es la de recepción y reparto de paquetes, por lo que no es aplicable el II Acuerdo General de Transportes de mercancía de por carreteras.

En la **STS de 3 de diciembre de 2025 (RC 173/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:5750, en un supuesto en el que no se venía aplicando ningún convenio, no se considera aplicable el convenio de restauración de Gipuzkoa a una empresa dedicada a salas de juego-bingo, porque no tiene en sus locales servicio de restauración. No se puede confundir el hecho de que no se aplique ningún convenio colectivo con el hecho de que no exista alguno aplicable.

La **STS de 10 de marzo de 2026 (RC 16/2025)**, ECLI:ES:TS:2026:1273, reitera el criterio de unidad de empresa completado con el de la actividad preponderante y ésta es una cuestión de prueba. Por ello, dado que la actividad probada es la instalación y mantenimiento de redes de fibra óptica para empresas de telefonía, es aplicable el Convenio colectivo de la industria siderometalúrgica de Gipuzkoa y no el estatal de ingeniería y oficinas técnicas.

Una recopilación sobre toda la doctrina de la Sala al respecto se efectúa en la **STS de 19 de mayo de 2026 (RC 205/2025)**, ECLI:ES:TS:2026:2303, con relación a la empresa Hawkers, incidiendo en la actividad principal o preponderante y en el alcance de los dos indicadores principales: volumen de facturación/resultado de explotación y número de trabajadores adscritos/

asignación de personal bajo el prisma de la estabilidad y el carácter estructural. Con estos parámetros avala la decisión de la instancia en cuanto a que es aplicable el convenio de óptica al detalle y talleres anejos a la empresa de la Comunidad de Madrid, pues vende gafas graduadas, gafas de sol y productos accesorios de moda, como gorras, camisetas, pantalones y chándales.

5.6. Impugnación por ilegalidad

La **STS de 23 de septiembre de 2025 (RC 5/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:4153, conoce de la impugnación del convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes, en cuanto a si constituye un criterio admisible de delimitación del ámbito de aplicación funcional de un convenio colectivo, el relativo a que un cierto porcentaje de facturación de las empresas afectadas por dicho convenio provenga de la administración pública, en este caso, en más del 60%. Concluye que el criterio no es arbitrario o irracional.

La **STS de 24 de septiembre de 2025 (RC 204/2023)**, ECLI:ES:TS:2025:4342, declara la legalidad del convenio subsectorial estatal de marcas de restauración moderna por tener cobertura legal y convencional al estar amparado en el V acuerdo laboral estatal del sector de la hostelería, que contempla las cadenas de restauración moderna y, desde el punto de vista de la estructura de la negociación colectiva, la posibilidad de apertura de nuevos ámbitos subsectoriales estatales. Amparo también en los arts. 82 y 83 ET y en la jurisprudencia que los interpreta, que admite que los convenios colectivos tengan el ámbito de aplicación que las partes acuerden siempre que cumplan con los requisitos de objetividad, estabilidad, homogeneidad y razonabilidad. Criterios que concurren en el presente caso, ya que la marca no es el elemento esencial sobre el que pivota el ámbito funcional del Convenio, pues también está el de tratarse de empresas o grupos de empresa, prestar servicios de restauración con productos singulares, contar con idéntica imagen de marca y producto, estar presentes, al menos, en cuatro Comunidades Autónomas y emplear, al menos a 1.000 trabajadores, habiéndose, además, previsto las exclusiones de operadoras de concesiones administrativas en aeropuertos o estaciones de ferrocarril.

La sentencia de Pleno de **3 de febrero de 2026 (RC 121/2024)**, ECLI:ES:TS: 2026:737, en el marco de un procedimiento de impugnación de convenio, considera que no es ajustada a derecho la cláusula del convenio colectivo de las empresas comercializadoras de juegos colectivos de dinero y azar de la Comunidad de Madrid que contemplaba que, si durante la vigencia inicial o prorrogada, se produjera una intervención normativa relativa a las materias del art. 6 del convenio, éste quedaría sin vigencia de forma automática o diferida en función de las materias de modo que el convenio dejaría de regir y ocuparía sus ámbitos el convenio estatal. Tampoco lo es que se prevea en el art. 15 la extinción automática de los contratos cuando se produzca la no renovación de los permisos, autorizaciones o licencias gubernativas para el desarrollo de la actividad; la del art. 24 c) sobre la flexibilidad horaria como mecanismo de compensación en festivos impuesta indirectamente por decisión empresarial o la

del art. 46, que priva al representante legal de la facultad de opción en los despidos improcedentes. Avala, por el contrario, la posibilidad de difundir publicaciones y avisos de carácter sindical fuera de las horas de trabajo (ex. art. 8.1.b LOLS). Contiene un voto particular con relación al primer punto.

6. Derecho a la igualdad: Discriminación

6.1. Personal docente e investigador a tiempo parcial. Componente de méritos docentes (quinquenios)

La **STS de Pleno de 23 de julio de 2025 (RC 154/2023)**, ECLI:ES:TS:2025:3799, considera que el personal docente e investigador (PDI) laboral a tiempo parcial de las Universidades públicas de Madrid tiene derecho a percibir el componente por méritos docentes (quinquenios) cuando supera la evaluación docente, al igual que el PDI laboral a tiempo completo, por entender que su denegación constituye una discriminación que vulnera el art. 14.2 d) del ET, sin perjuicio de que se aplique el principio de proporcionalidad respecto a la cuantía que han de percibir. Asimismo, la evaluación de actividad docente se ha de realizar cada cinco años, siendo discriminatorio que para su devengo se aplique un coeficiente de parcialidad de 0,5, lo que implicaría aplicar un doble cómputo de parcialidad.

6.2. Profesorado ayudante doctor y profesorado permanente laboral en las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid. Complemento docente (quinquenio)

La **STS de 16 de enero de 2026 (RC 141/2024)**, ECLI:ES:TS:2026:203, aborda de forma novedosa si la cuantía del complemento docente (quinquenios) que perciben los ayudantes doctores puede ser inferior a la de los profesores permanentes laborales o tiene que ser la misma. Considera que existe una justificación objetiva y razonable que explica la diferente cuantía que perciben unos y otros, que no deriva de la naturaleza temporal de los ayudantes doctores sino de la diferente entidad cualitativa y cuantitativa de las tareas y de la dedicación docente de uno y otro tipo de profesorado. La distinta naturaleza y función de uno y otro tipo de profesorado justifica y hace razonable la diferencia de trato.

6.3. Profesores universitarios sustituto y asociados. Complemento por méritos investigadores (sexenios)

La **STS de Pleno de 9 de abril de 2026 (RC 184/2025)**, ECLI:ES:TS:2026:1657, se pronuncia sobre el derecho de los profesores universitarios sustitutos y asociados a percibir los sexenios, retribución que fue rechazada por el Rectorado de la Universidad de Murcia. Se lleva a cabo un análisis individualizado del perfil y la regulación del profesor asociado y sustituto. Respecto al profesor asociado sostiene que el diseño normativo no ha querido restringir la faceta investigadora, por más que su contratación obedezca a una

finalidad docente. El silencio que en esta materia mantiene la normativa no se puede interpretar de forma restrictiva; al contrario que el profesorado sustituto que expresamente está excluido de la actividad investigadora en el art. 80.1 b) LOSU y se le atribuye el desempeño exclusivo de funciones docentes. Su denegación no atiende a la duración del contrato o intensidad de la jornada sino a una exclusión legal, que es una razón objetiva que justifica la diferencia de trato, sin que se aprecie un trato discriminatorio.

6.4. Diferencia trato personal fijo y temporal

La **STS de 15 de enero de 2026 (RC 188/2024)**, ECLI:ES:TS:2026:193, considera nula la práctica empresarial de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos de no conceder las mismas prendas de trabajo a los trabajadores indefinidos que a los temporales, quienes prestan servicios con su propia indumentaria. El uniforme es una condición de trabajo, por lo que no se puede tratar de forma menos favorable a un grupo de trabajadores por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, salvo que concurren razones objetivas. No se considera suficiente razón para justificar la diferencia de trato la rotación y temporalidad del personal, ni tampoco principios de eficiencia y economía en el gasto público, que no pueden justificar una discriminación por razón del tipo de vínculo contractual laboral.

Asimismo, la **STS de 21 de abril de 2026 (RC 29/2025)**, ECLI:ES:TS:2026:1927, entiende que la garantía de empleo que contiene el convenio de empresa, que se aplica a los trabajadores con contratos fijos en una fecha determinada y excluye a los trabajadores con contratos temporales, que estaban de alta en la misma fecha en la empresa, vulnera el derecho a la igualdad del art. 15.6 del ET, pues discrimina a los trabajadores con contratos de duración determinada, sin que concorra una causa objetiva y razonable para establecer dicha distinción.

La **STS de 11 de junio de 2025 (RC 2/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:3009, considera que no es conforme a derecho la actuación de la empleadora, el Gobierno Vasco, que solo aplica al personal fijo el derecho a la reducción de jornada por razón de edad a los 60 años, que prevé el Convenio Colectivo del Personal laboral docente y educativo del Gobierno Vasco, con exclusión de los trabajadores temporales o indefinidos no fijos. No se acredita que exista una causa objetiva que justifique el diferente trato en esta materia entre trabajadores temporales y fijos, sin que las dificultades organizativas justifiquen su exclusión.

La **STS de 14 de enero de 2026 (RC 194/2024)**, ECLI:ES:TS:2026:201, reconoce el derecho de los trabajadores con contrato temporal a que el plus de antigüedad que les reconoce el convenio de aplicación se compute desde la fecha de ingreso en la empresa, sin descontar los periodos de tiempo transcurridos entre contratos temporales. Lo contrario supondría una interpretación discriminatoria para los trabajadores temporales frente a los indefinidos.

La **STS de 1 de octubre de 2025 (RC 3987/2023)**, ECLI:ES:TS:2025:4497, reconoce que la persona contratada temporalmente al amparo de programas autonómicos de fomento del empleo deben percibir las

mismas retribuciones contempladas para el personal laboral de la corporación, pues el abono de una retribución inferior a la establecida en el convenio colectivo para el mismo grupo vulnera el principio de igualdad en el seno de una Administración Pública. No concurren razones objetivas que justifiquen una retribución inferior, sin que sea razón suficiente que su contrato sea temporal o su objeto sea realizar un trabajo dentro de un programa subvencionado. La misma doctrina se aplica en la **STS de 10 de marzo de 2026 (RC 4488/2023)**, ECLI:ES:TS:2026:1203.

La **STS de 11 de noviembre de 2025 (RC 974/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:5119, reitera doctrina y considera que la previsión convencional que prevé una indemnización para los trabajadores fijos mayores de 55 años, cuando se les reconoce una IPT, sin contener la misma previsión para los trabajadores temporales, vulnera el principio de igualdad entre trabajadores temporales e indefinidos. El mismo criterio se sigue en la **STS de 6 de febrero de 2026 (RC 4761/2024)**, ECLI:ES:TS:2026:713.

6.5. Complemento de asistencia. Discriminación por razón de enfermedad

La **STS de 14 de enero de 2026 (RC 119/2025)**, ECLI:ES:TS:2026:207, declara discriminatorio, por razón de enfermedad, el precepto convencional que suprime el complemento de asistencia para trabajadores que han faltado más de tres días a su puesto de trabajo en el mes natural debido a una IT de etiología común, y ello porque produce una minoración de derechos a causa del estado de salud. La resolución se refiere al precepto que regula el complemento de asistencia en el convenio colectivo de trabajo para empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) de la Comunidad Autónoma de Cataluña.

Este mismo criterio recoge la **STS de 12 de febrero de 2026 (RC 264/2024)**, ECLI:ES:TS:2026:842, que sostiene que condicionar la percepción de un complemento a un determinado nivel de asistencia al trabajo, computando como inasistencias los días de baja por incapacidad temporal, constituye una discriminación por razón de enfermedad contraria al artículo 2 de la Ley 15/2022, salvo que concurra alguna causa objetiva y proporcionada cuya prueba corresponde a quien defiende su licitud. Lo aplica al convenio colectivo de Mercadona, S.A., y considera nula por constituir discriminación por enfermedad el precepto convencional que no computa los periodos de IT por enfermedad común para alcanzar el mínimo de permanencia de tres meses en el año, sin el cual no se devenga la prima, aunque sea de forma proporcional.

Por el contrario, la **STS de 14 de enero de 2026 (RC 189/2024)**, ECLI:ES:TS:2026:205, no considera discriminatorio por razón de enfermedad que los días de incapacidad temporal no se computen a efectos de devengar los cuatro días de libre disposición que recoge el Convenio marco estatal de servicio de atención a personas dependientes, que exige un periodo previo de trabajo de tres meses por cada día de libre disposición. La Sala argumenta que se trata de una licencia remunerada acausal, vinculada al desempeño previo del trabajo, que participa de elementos comunes con las vacaciones.

6.6. Doble escala salarial

La **STS de 16 de septiembre de 2025 (RC 263/2023)**, ECLI:ES:TS:2025:3963, rechaza la existencia de doble escala salarial en los preceptos del convenio que establece un complemento no absorbible que solo perciben los trabajadores que estaban vinculados con la empresa antes de su entrada en vigor, excluyendo a los trabajadores contratados con posterioridad. Para llegar a esta conclusión efectúa el juicio de proporcionalidad atendiendo a distintos parámetros: regulación de los anteriores convenios, evolución hasta convertirse en una garantía *ad personam* no absorbible, su carácter de derecho transitorio, impacto global en los salarios en la empresa, permanencia en el tiempo y lo reducido de su cuantía.

La **STS de 21 de octubre de 2025 (RC 35/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:4915, niega que el "complemento personal transitorio no absorbible de adaptación a la nueva jornada" contenido en el III convenio colectivo profesional entre la Entidad Pública Empresarial ENAIRE y el colectivo de controladores de tránsito aéreo genere una doble escala salarial. Incide en que la doble escala se corresponde con un fin legítimo y proporcionado, referido al mantenimiento de unas condiciones previas a una modificación de jornada, que supuso una disminución de retribuciones a los trabajadores que ya prestaban servicio a diferencia de los de posterior ingreso, que no experimentaron perjuicio alguno.

La **STS de 2 de diciembre de 2025 (RC 105/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:5727, considera que el reconocimiento del "premio de antigüedad de 25 años" exclusivamente a los trabajadores que fueron contratados por las empresas del grupo antes de una determinada fecha no supone la existencia de una doble escala en materia de antigüedad, al apreciar una justificación objetiva y razonable en la preservación de derechos consolidados derivados de procesos de escisión y subrogación empresarial.

También, la **STS de 13 de enero de 2026 (RC 258/2024)**, ECLI:ES:TS:2026:63, entiende que no constituye una doble escala salarial la percepción de unos complementos *ad personam* en función de la fecha de ingreso, al entender que se está ante un tratamiento diferenciado justificado en una causa objetiva y razonable, puesto que se buscaba compensar la pérdida de otros conceptos retributivos que se acordaron en dos versiones sucesivas del convenio de empresa. A ello une que tiene un carácter estático y no dinámico, se configura con una cuantía fija, congelada en el tiempo y no susceptible de revalorización.

Por el contrario, la **STS de 12 de diciembre de 2025 (RC 166/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:6028, considera que la regulación de un complemento en el convenio en atención a la fecha de ingreso en la empresa establece una diferencia de trato y una doble escala salarial que carece de justificación. Se valora que el complemento no está vinculado con la compensación de ningún perjuicio que sólo sufran los anteriores trabajadores, ni guarda relación con el incremento de la jornada de trabajo. No tiene un carácter transitorio y estático sino una naturaleza dinámica y permanente que mantiene de forma indefinida la desigualdad retributiva.

6.7. Mejoras prestaciones IT. Exclusión personal contratado a partir de una determinada fecha

La **STS de 2 de julio de 2025 (RC 71/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:3436, considera que no es discriminatoria la decisión de excluir de la mejora de la prestación de IT a los trabajadores contratados a partir de una determinada fecha frente al resto de plantilla, que tenían reconocida la mejora como condición más beneficiosa. Se valora que la fecha de ingreso no vulnera, sin más, el principio de igualdad, ni es causa de discriminación y que la autonomía de la voluntad permite decisiones empresariales diferenciadas, siempre que no sean arbitrarias ni vulneren derechos fundamentales. No se observa que la exclusión responda a motivos discriminatorios, odiosos y atentatorios a la dignidad humana.

6.8. Profesores de religión. Antigüedad

La **STS de 10 de septiembre de 2025 (RC 171/2023)**, ECLI:ES:TS:2025:3948, reconoce a los profesores de religión católica de los centros públicos de la Comunidad de Madrid el derecho a que se les computen los servicios prestados en otras Administraciones públicas distintas de esa Comunidad, a los efectos del devengo del complemento de antigüedad. Reitera su doctrina en la que aplica el derecho a la igualdad del art. 14 CE y acude a la equiparación retributiva con los profesores interinos establecida en la disposición adicional 3ª.2 de la Ley Orgánica 2/2006.

6.9. Cheque comida. Importe distinto trabajadores subrogados de los contratados por la empleadora

La **STS de 16 de septiembre de 2025 (RC 249/2023)**, ECLI:ES:TS:2025:3970, considera que la actuación de la empleadora de reconocer a los trabajadores subrogados el derecho a percibir el cheque comida en un importe inferior al de los trabajadores directamente contratados, constituye un trato desigual prohibido por el art. 14 CE. La diferencia en el importe del cheque comida, se basa únicamente en el origen de los trabajadores -subrogados o contratados directamente-, y carece de justificación objetiva tras más de diez años desde la fusión y aplicación del mismo convenio colectivo.

6.10. Trabajadores fijos discontinuos. Diferenciación fijos discontinuos a tiempo completo o parcial

La **STS de 12 de noviembre de 2025 (RC 101/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:5134, sostiene que existe una diferencia de trato de naturaleza salarial entre trabajadores fijos discontinuos a tiempo completo y trabajadores fijos discontinuos a tiempo parcial al reconocer el llamado “plus de trabajadores fijos discontinuos” únicamente a los primeros con exclusión de los segundos, que ni tan siquiera se le reconoce en proporción a la jornada que realizan. No se aporta una justificación objetiva y proporcionada de la diferencia de trato.

6.11. Permiso retribuido cuidado hijo discapacitado. Discriminación indirecta por razón de sexo, por asociación

La **STS de 2 de diciembre de 2025 (RC 59/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:5674, rechaza que la no concesión de un permiso retribuido por el nacimiento de hijo discapacitado los jueves por la tarde, a quienes prestan servicios en oficinas con horario especial, constituya una discriminación indirecta por razón de sexo y una discriminación por asociación. Se valora la existencia de una justificación objetiva y razonable de la diferencia de trato, pues en las oficinas con horario general son menores las dificultades organizativas por poder cubrir la ausencia del trabajador los jueves por la tarde con el resto de los trabajadores de la sucursal, a diferencia de las oficinas con horarios singulares. A lo que une que los trabajadores con hijos discapacitados, que prestan servicios en los centros con horarios singulares, pueden disfrutar del permiso, al estar previsto el cambio de centro de trabajo con horario especial al general y su ulterior retorno.

6.12. Composición equilibrada de hombre y mujeres. Criterio porcentual. Discriminación indirecta por razón de sexo

La **STS de 9 de diciembre de 2025 (RC 221/2023)**, ECLI:ES:TS:2025:6027, analiza si la concesión de una paga excepcional de 1.000€ por el esfuerzo y dedicación prestados durante el COVID, que se abona en proporción a la jornada, constituye una discriminación indirecta para el colectivo de mujeres, en la medida que hay un mayor porcentaje de mujeres que realizan una jornada a tiempo parcial. Para resolverlo acude al criterio porcentual que recoge la disposición adicional primera de la LO 3/2007, que considera que existe una composición equilibrada de hombres y mujeres cuando las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento. Esta regla la proyecta en el asunto a resolver, en que el colectivo que han percibido la paga reducida está formado por 43,85% hombres y 56,15% mujeres, para concluir que no existe desequilibrio que permita apreciar una discriminación indirecta.

6.13. Discriminación empleado-cliente no empleado. Gastos hipotecarios. Homogeneidad

La **STS de 11 de diciembre de 2025 (RC 228/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:5909, estudia si los empleados de Caixabank con préstamos hipotecarios tienen derecho a la devolución de los gastos hipotecarios sufragados con base a cláusulas que contravengan la jurisprudencia en materia de cláusulas abusivas. Se analiza la posible existencia de una discriminación entre el empleado y el cliente no empleado, porque el primero no puede reclamar los gastos hipotecarios a diferencia del cliente, que sí tiene derecho. La Sala rechaza esta alegación porque el término de comparación no guarda la necesaria homogeneidad. Al personal que presta servicios en Caixabank se le exige un conocimiento diverso al mero usuario de los servicios de la entidad financiera y, además, los trabajadores han actuado de forma colectiva y representados en la negociación.

6.14. Incremento salarial. No abono personal investigador

La **STS de 19 de enero de 2026 (RC 182/2024)**, ECLI:ES:TS:2026:228, declara que no es discriminatoria la decisión de la Universidad de no abonar el incremento salarial a determinado personal docente investigador cuya retribución está vinculada a financiación ajena a la propia universidad. No existe vulneración del principio de igualdad, porque no se está ante situaciones iguales por ser diferente la conexión jurídica, pues frente a una vinculación laboral, fija o temporal, en el colectivo afectado, su vinculación deriva de convocatorias de ayudas externas, que son las que le dan soporte material y financiero.

6.15. Plus de peligrosidad y penosidad

La **STS de 25 de febrero de 2026 (RC 5216/2024)**, ECLI:ES:TS:2026:1169, reconoce a una trabajadora que es trasladada temporalmente a otro centro de trabajo a percibir el plus de peligrosidad y penosidad que perciben los trabajadores de su categoría. La Sala atiende al principio de igualdad, sin que la empleadora haya aportado una justificación objetiva y razonable de la diferencia de trato y su proporcionalidad. No es un impedimento que la trabajadora mantenga el turno de mañana pues no se prueba que el abono del complemento esté vinculado a los turnos rotatorios.

La **STS de 21 de abril de 2026 (RC 2848/2024)**, ECLI:ES:TS:2026:1933, reconoce el derecho a percibir el plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad a los trabajadores que realizan labores de mantenimiento en un centro penitenciario, durante las 24 horas del día y en régimen de trabajo a turnos, por estar expuestos a riesgos biológicos y de peligrosidad, que no son inherentes a su labor de mantenimiento, y tienen un carácter excepcional.

6.16. Discriminación por razón de edad

La **STS de 11 de marzo de 2026 (RC 211/2025)**, ECLI:ES:TS:2026:1272, examina si un convenio puede incidir sobre una condición previamente reconocida y regulada en anteriores convenios, reduciendo la bonificación máxima en el suministro de electricidad y si esta actuación implica una discriminación por razón de edad. Se rechaza por no ser una medida dirigida de manera específica a las personas de cierta edad y afectar al personal activo como pasivo, sin aportarse datos objetivos fiables sobre la incidencia de la medida en el colectivo afectado por tramos de edad, ni información que evidencie que la medida implique una desventaja particular a un grupo de personas “no activas”.

6.17. Retribución dietas pilotos y tripulantes de cabina. Discriminación indirecta por razón de género

La **STS de 9 de abril de 2026 (RC 61/2025)**, ECLI:ES:TS:2026:1791, rechaza que la diferente compensación por dietas para pilotos y tripulantes de

cabina en la compañía Aérea Air Nostrum constituya una discriminación indirecta por razón de sexo. Entiende que la cuantía diferente está justificada al no tratarse de trabajos de igual valor como lo evidencia criterios objetivos tales como la formación y la responsabilidad.

7. Derecho de huelga

7.1. Legitimación para convocar una huelga

En las **STS de 2 de octubre de 2025 (RC 46/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:4338, y de **6 de octubre de 2025 (RC 58/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:4332, la Sala determina que el sindicato puede convocar una huelga, aunque no tenga la condición de más representativo y en la **STS 10 de diciembre de 2025 (RC 127/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:5712, se recuerda que es suficiente con que las organizaciones sindicales convocantes tengan implantación en el ámbito laboral al que la huelga se extienda. No es exigible que ostenten la cualidad de sindicatos más representativos. Igual en la **STS de 4 de febrero de 2026 (RC 215/2024)**, ECLI:ES:TS:2026:696, donde además observó que se produjo una injerencia empresarial en la autonomía organizativa del sindicato al verter sospechas sobre la regularidad formal del acuerdo asambleario de convocatoria de huelga.

7.2. Servicios mínimos

En la **STS de 18 de septiembre de 2025 (RC 193/2023)**, ECLI:ES:TS:2025:4111, la Sala reafirma el derecho de las personas trabajadoras designadas para realizar los servicios mínimos durante huelgas parciales a percibir la totalidad de su salario. No se admite el descuento de Ferrocarriles de la Generalitat de Catalunya alegando que no se realizó trabajo efectivo durante todo el turno, puesto que estaban a disposición de la empresa durante las franjas horarias en que la huelga estaba convocada, siendo indiferente que circularan o no trenes durante ese tiempo.

En la **STS de 15 de abril de 2026 (RC 95/2025)**, ECLI:ES:TS:2026:2056, la Sala considera que empresa Ivemon Ambulancias Egara SL vulneró el derecho de huelga del sindicato CGT pues una vez fijados los servicios mínimos por la autoridad administrativa, no adoptó las medidas necesarias para hacerlos efectivos, de modo que no comunicó a los trabajadores designados su adscripción al servicio ni tampoco se dirigió al comité de huelga. Fue necesario un requerimiento de la Inspección de Trabajo para que comenzara a actuar y, cuando lo hizo, acudió al esquirolaje interno.

La **STS de 3 de julio de 2025 (RC 205/2023)**, ECLI:ES:TS:2025:3649, sostiene que Serveo Servicios SA no vulneró el derecho de huelga en cuanto que fijados los servicios mínimos por la autoridad gubernativa, procedió a la designación del personal necesario mediante sorteo, como lo había estado haciendo desde 2010, sistema que se considera adecuado para descartar un uso desviado.

En la **STS 17 de octubre de 2025 (RC 39/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:4772, se plantea si la empresa ArcelorMittal España SA vulneró el derecho fundamental de huelga con los servicios mínimos de mantenimiento y seguridad que impuso. Parte la Sala de la distinción entre los servicios mínimos del art. 10.2 RDL 17/1997 y los servicios de seguridad y mantenimiento del art. 6.7, centrándose la litis en estos últimos. Analiza entonces los criterios legales y jurisprudenciales al respecto y, aplicándolos al caso, entiende que, frente al carácter negociador de la parte social, la empleadora impuso de forma unilateral unos servicios abusivos por excesivos, con lo que vulneró del derecho de huelga. Dado que la empresa ya fue condenada también en el 2020 por vulneración del derecho de huelga, se confirma la indemnización de 120.000 euros impuesta.

En la **STS de 2 de diciembre de 2025 (RC 178/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:5636, se considera que RENFE no vulneró el derecho de huelga ni la libertad sindical de CC.OO por enviar mensajes y correos electrónicos en los días previos a la huelga. La Sala, teniendo en cuenta que quedaba afectado el derecho fundamental a la libre circulación y atendiendo al contenido informativo de los mensajes, no apreció extralimitación alguna, cumpliendo así la empresa con su obligación de la designación de los concretos trabajadores que debían prestar los servicios mínimos.

7.3. Mitigación de su impacto

La **STS de 16 de septiembre de 2025 (RC 245/2023)**, ECLI:ES:TS:2025:3957, avala la decisión del TSJ de Galicia de declarar que Renfe había vulnerado el derecho fundamental a la huelga, pues puso en circulación dos trenes con doble composición en el trayecto A Coruña-Vigo y viceversa. La Sala no admite la argumentación del recurso en cuanto a que se cumplió con los servicios mínimos, ya que suponía de facto doblar las plazas ofertadas a los pasajeros, con lo que se burlaban las medidas establecidas por la autoridad administrativa y se diluían los efectos de la huelga, disminuyendo sus consecuencias al provocar menos impacto social.

En la **STS de 12 de noviembre de 2025 (RC 73/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:5126, con relación a la huelga convocada en el año 2022 por parte de USO-STA y SITCPLA frente a Ryanair DAC y Crewlink Ireland, LTD y Workforce International Contractors, LTD, se confirma la decisión de la sentencia de instancia de no admitir las grabaciones de las asambleas telemáticas convocadas durante la huelga con carácter informativo amparadas en la libertad sindical y realizadas por la empresa que se conectó sin estar invitada. Además, considera que vulneró el derecho de huelga y de libertad sindical al cambiar los servicios mínimos con poca antelación; acudir al esquiolaje interno con personal de otros países y aumentar el número de TCP de guardia buscando la minimización de sus efectos y neutralizando sus efectos negativos.

7.4. Vulneración del derecho de huelga

En Pleno se dictó la **STS de 18 de julio de 2025 (RC 182/2023)**, ECLI:ES:TS:2025:3801, que estimó que CC.OO había vulnerado el derecho de huelga de los abogados y graduados sociales de sus servicios jurídicos que

habían convocado una huelga a partir del 23-01-2023 al enviarles, el día 24, un burofax a cada uno en los que se precisaba el alcance de sus obligaciones profesionales en relación con los asuntos en los que intervenían. Esta actuación no tenía encaje en el art. 6.7 del RDL 17/1977, pues no se perseguía la reanudación del servicio, sino el funcionamiento normal del departamento. Tampoco la tenía en el art. 10.2, pues la autoridad gubernativa había desestimado la petición de fijación de servicios mínimos.

7.5. Esquirolaje

En la **STS de 18 de julio de 2025 (RC 181/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:3803, se analiza si Correos y Telégrafos, SA, SME, vulneró el derecho de huelga de los trabajadores de la empresa adjudicataria del servicio de limpieza de sus edificios y locales, por esquirolaje. Analiza entonces la Sala esta figura, así como la posibilidad de vulnerar el derecho de huelga por quien no es empresario de los huelguistas y concluye que no se han acreditado indicios y, aun admitiéndolos, la empresa los ha contrarrestado.

7.6. Pacto fin de huelga

En la **STS de 13 de enero de 2026 (RC 35/2023)**, ECLI:ES:TS:2026:67, se ratifica la sentencia del TSJ de Aragón que declaró nulo el pacto de fin de huelga y del acuerdo vinculado al mismo, referido a un convenio colectivo estatutario para empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Comunidad Autónoma de Aragón, suscrito ante el SAMA, porque en ese momento la AEAA (Asociación de Empresarios de Ambulancias de Aragón) ya no podía adoptar acuerdos al haberse acordado válidamente su disolución.

La **STS de 10 de marzo de 2026 (RC 78/2025)**, ECLI:ES:TS:2026:1286, analiza el pacto fin de huelga en el sector de enseñanza concertada de iniciativa social de la Comunidad Autónoma del País Vasco y precisa que, en modo alguno, puede admitirse que la Administración pertinente, por el hecho de que se haga cargo de determinadas retribuciones en virtud de los conciertos educativos, deba mostrar su aprobación, pues se estarían introduciendo elementos de heterocomposición por una institución ajena a la negociación colectiva.

En la **STS de 22 de junio de 2026 (RC 23/2025)**, ECLI:ES:TS:2026:1912, se aborda la aplicación del pacto fin de huelga suscrito por UTE Transportes Sanitarios de Aragón a la nueva adjudicataria del servicio Ambulancias Tenorio e Hijos. La Sala avala el enfoque dado por la resolución del TSJ de Aragón en cuanto que lo que se estaba negociando en realidad eran condiciones ajenas, puesto que su entrada en vigor quedaba diferida a la nueva adjudicación y esta no se hizo a favor de la UTE, sino de otra empresa. Por ello, no opera el art. 44.4 ET, ya que al no aplicarse a la empresa cedente no había pasado a formar parte de su acervo jurídico, con lo que no se transfería a la cesionaria.

8. Despidos individuales y extinciones del contrato de trabajo

8.1. Despidos disciplinarios

8.1.1. Audiencia al trabajador. Previsión convencional

La **STS de 4 de junio de 2025 (RC 975/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:2979, exige como requisito del despido disciplinario la audiencia previa al trabajador, a pesar de que la extinción se produjo antes de la publicación de la STS Pleno 18-11-2024, que, en aplicación directa del art. 7 del Convenio núm.158 OIT, exige el cumplimiento de la audiencia, aunque sólo lo aplica a los despidos posteriores a la publicación de la resolución. En este caso, pese a ser el despido anterior a su publicación, se exige, porque el requisito de la audiencia previa está contemplado en el convenio colectivo.

8.1.2. Indemnización adicional despido improcedente

Especial interés reviste la **STS de Pleno de 16 de julio de 2025 (RC 3993/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:3387, que afirma que la indemnización tasada por despido improcedente que prevé el art. 56.1 ET no es posible incrementarla por vía judicial con una indemnización adicional, atendiendo a las concretas circunstancias, al amparo del art. 10 del Convenio 158 OIT y art. 24 de la Carta Social Europea revisada (CSE). Sobre la aplicación del art. 10 del Convenio 158 de la OIT, recoge el criterio de la STS Pleno 19-12-2024 (RC 2961/2023), que dio una respuesta negativa por entender que son las legislaciones internas las que han de determinar cuál es la indemnización adecuada con arreglo a diferentes parámetros, que es precisamente lo que se hace en el art. 56.1 ET con carácter general y en los artículos 182.1.d) y 183 LRJS cuando el despido vulnera derechos fundamentales o libertades públicas. En el mismo sentido, considera que el art. 24 de la CSE revisada no cumple las condiciones de aplicación directa, al contener una declaración programática que para su efectividad exigiría una intervención legislativa. Asimismo, afirma que las decisiones del Comité Europeo de Derechos Sociales no resultan vinculantes en el ejercicio del control de convencionalidad que corresponde a la Sala IV, ni en la interpretación del precepto. Voto particular.

8.1.3. Faltas de asistencia al trabajo. Marco temporal

La **STS de 19 de diciembre de 2025 (RC 702/2025)**, ECLI:ES:TS:2025:6043, con ocasión del despido disciplinario de una trabajadora por falta de asistencia al trabajo, se cuestiona la forma de interpretar la expresión “en un mes”: si ha de hacerse dentro del mes natural, o de fecha a fecha desde que se cometió la primera falta. Para resolverlo acude a la jurisprudencia sobre la forma de computar los meses en el despido objetivo por absentismo laboral y razona que se ha de computar de fecha a fecha; pues lo contrario podría llevar a consecuencias ilógicas en las que no se pudiera tener en cuenta una falta de asistencia en un mes distinto, pero próxima al mes anterior o posterior.

8.1.4. Prueba de videovigilancia en la empresa principal

La **STS de 28 de enero de 2026 (RC 1947/2024)**, ECLI:ES:TS:2026:495, examina el uso de la prueba de videovigilancia obtenida en la empresa principal, que sirvió de base para que la empresa contratista despidiera disciplinariamente a su trabajador, por constatar, a través de ella, que hurtaba material valioso, considerándose en la sentencia recurrida que, en su obtención, se vulneró un derecho fundamental. La Sala valora que mediante la videovigilancia se captó la comisión flagrante de un acto ilícito, el trabajador conocía de su existencia por haberse colocado un dispositivo informativo, se trataba de una medida justificada, idónea, necesaria y proporcionada, porque existían sospechas suficientes que debían ser verificadas. La inadmisión de ese medio de prueba por el TSJ no afecta a la calificación del despido disciplinario y a que deba calificarse como nulo. En el caso concreto, en el que el trabajador reconoció los hechos, se declara procedente.

8.2. Despidos por causas objetivas

8.2.1. Requisitos carta de despido por causas objetivas de carácter económico

La **STS de 4 de junio de 2025 (RC 2478/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:2826, reitera doctrina y analiza los requisitos que han de concurrir en una carta de despido por causa económica y organizativa, considera que ha de cumplir la doble finalidad: informar plenamente al trabajador de las circunstancias económicas del empresario que pueden justificar la extinción de su contrato y permitirle articular una adecuada defensa.

8.2.2. Fecha de efectos despido objetivo: entrega carta despido a la trabajadora o fecha la TGSS le comunica por SMS su baja en Seguridad Social

La **STS de 16 de diciembre de 2025 (RC 38/2025)**, ECLI:ES:TS:2025:6024, declara que la fecha de efectos del despido por causas económicas es la fecha en la que se notifica la carta de despido a la persona trabajadora y no cuando se le envía el SMS por la TGSS, ni en la fecha en la que se le da de baja en la Seguridad Social. La carta de despido constituye el documento formal que debe precisar de manera clara e inequívoca la fecha de extinción de la relación laboral.

9. Efectos económicos del despido

9.1. Indemnización trabajador fijo discontinuo

La **STS de 23 de septiembre de 2025 (RC 3821/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:4136, reitera que, para calcular la indemnización por despido de un trabajador fijo discontinuo, se ha de tener en consideración solo los periodos efectivos de prestación de servicio.

9.2. Salarios de tramitación. Anticipación empresa opción de indemnización en el acto del juicio

La **STS de 11 de marzo de 2025 (RC 1305/2025)**, ECLI:ES:TS:2026:1195, afirma que la anticipación de la empresa en el acto del juicio por la opción de la indemnización en el caso que se declare el despido improcedente, como permite el art. 110.1 a) LRJS, no conlleva el abono de salarios de tramitación. La opción por la indemnización supone la extinción del contrato, que se entiende producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo. Sólo procederá el abono de los salarios de tramitación si opta por la readmisión.

9.3. Liquidación y abono de los salarios de tramitación

La **STS de 6 de mayo de 2026 (RC 3744/2024)**, ECLI:ES:TS:2026:2113, reitera doctrina y declara que es obligación del empresario realizar los correspondientes descuentos en concepto de retenciones de IRPF y cuotas de seguridad social en los salarios de tramitación. Esta actuación la puede llevar a cabo en cualquier momento que se realice su liquidación, bien de manera directa o intermediado un trámite judicial, en el momento de ejecutar un título o al hacer efectiva la garantía incorporada a la consignación exigida en los recursos devolutivos.

10. Otras causas de extinción

10.1. Despido objetivo. Ineptitud sobrevenida

La **STS de 22 de diciembre de 2025 (RC 3965/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:6044, analiza el despido objetivo de una trabajadora tras ser declarada “no apta” por el servicio de prevención a la luz de sentencia TJUE de 8 de enero 2024, en el asunto C-631/22 Ca Na Negreta y la jurisprudencia, que le lleva a entender que los informes del servicio de prevención deben contener una explicación detallada de las limitaciones no así de las enfermedades y su incidencia en las funciones desempeñadas. A la empresa le corresponde acreditar que ha realizado los ajustes razonables en el puesto de trabajo para permitirle continuar en él con carácter previo a su decisión extintiva, que le ha ofrecido otro puesto acorde y/o adaptado a su situación o que no lo ha hecho porque constituiría una carga excesiva. La función del órgano judicial es evaluar si la prueba aportada por la empresa cumple o no con los requisitos de la carga de la prueba.

Este criterio lo reitera la **STS de 22 de diciembre de 2025 (RC 4968/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:6045

10.2. Despido nulo por vulneración derechos fundamentales. Cuantificación de la indemnización por el órgano judicial

La **STS de 17 de diciembre de 2025 (RC 408/2025)**, ECLI:ES:TS:2025:5931, declara que, calificado un despido como nulo por vulneración de derecho fundamentales, si se reclama la indemnización por daño

moral, corresponde a la parte manifestar las circunstancias relevantes para su cuantificación, salvo que su fijación sea difícil para la parte. En tal caso, el órgano judicial tiene la obligación de pronunciarse sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente para cumplir con las finalidades resarcitorias y preventivas.

11. Sanciones

11.1. Poder disciplinario. Imposición sanción de menor gravedad a la infracción tipificada

La **STS de 10 de junio de 2025 (RC 3011/2023)**, ECLI:ES:TS:2025:2991, aborda de forma novedosa un aspecto del poder disciplinario del empleador, al analizar si ha de sujetarse estrictamente al principio de tipicidad y proporcionalidad entre calificación de infracción y sanción o si es posible imponer una sanción que se corresponde a una infracción de menor gravedad que la calificada. En el caso examinado, la conducta se califica como infracción muy grave, pero se impone una sanción que corresponde a las infracciones graves. La Sala IV se manifiesta a favor de que el empleador pueda imponer una sanción de menor gravedad al entender que está aplicando la teoría gradualista en el ejercicio de su *ius puniendi*.

11.2. Fecha de efectos de la sanción

La **STS de 1 de octubre de 2025 (RC 2351/2023)**, ECLI:ES:TS:2025:4411, declara la nulidad de la sanción impuesta por no concretar, en la comunicación, la fecha de su efectividad, ni ningún evento que dé certeza a su cumplimiento, no siendo posible que su ejecución quede supeditada a la voluntad unilateral de la empresa. La ausencia de algún parámetro relativo al momento del cumplimiento de la sanción impuesta supone un incumplimiento grave de los requisitos formales.

11.3. Falta de designación de secretario e instructor en el expediente contradictorio por falta muy grave. Representante de los trabajadores

La **STS de 17 de julio de 2025 (RC 55/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:3664, declara la nulidad de la sanción impuesta por una falta muy grave a un representante de los trabajadores por la falta de nombramiento de instructor y de secretario imparciales, en el expediente contradictorio, como exige el convenio. La Sala IV reitera que las formalidades exigidas en los convenios colectivos para la tramitación del expediente contradictorio constituyen una garantía adicional que beneficia a los representantes de los trabajadores; a lo que une que la finalidad del expediente previo no es comprobar la veracidad de los hechos sino garantizar la adecuada defensa preventiva del trabajador, ante una persona imparcial distinta del empresario. Su omisión constituye un incumplimiento de una garantía esencial prevista en el convenio colectivo.

12. FOGASA

En la **STS 25 de noviembre de 2025 (RC 4313/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:5572, la Sala considera que FOGASA no puede negarse a abonar a un trabajador extranjero las prestaciones a su cargo por el único motivo de tener un documento de identificación caducado, la Tarjeta de Identidad de Extranjero (TIE). Se trata de un mero defecto formal que no afecta al derecho prestacional por los motivos que se analizan detalladamente, concluyendo la Sala que, si la total y absoluta ausencia de los permisos de trabajo y residencia no impide acceder a las prestaciones a cargo de FOGASA, con mayor motivo no lo puede impedir una TIE no renovada en plazo.

13.Modificación sustancial de condiciones de trabajo (MSCT)

13.1. Trámites previos

En la **STS de 2 de julio de 2025 (RC 1/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:3413, ante una demanda de conflicto colectivo sobre impugnación de MSCT de carácter colectivo, la Sala determina que no era preciso que los actores acudieran previamente a la Comisión Paritaria.

En la **STS de 17 de septiembre de 2025 (RC 48/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:3989, se estima el recurso en cuanto que se había incumplido el procedimiento de mediación previo previsto en el convenio de aplicación. La Sala incide en la compatibilidad, por un lado, entre el hecho de que la LRJS excluya determinadas modalidades procesales del requisito de la conciliación previa y, por otro lado, su exigibilidad a través de la autonomía colectiva (arts. 64.3 LRJS y 85.1 ET).

13.2. Legitimación

En la **STS de 24 de marzo de 2026 (RC 7/2025)**, ECLI:ES:TS:2026:1471, se ratifica la sentencia del TSJ de Extremadura que había apreciado falta de legitimación activa de un sindicato para interponer demanda de MSCT de carácter colectivo, ya que era preciso acreditar que tenía implantación suficiente en el ámbito del conflicto y que estuviera vinculado al objeto del mismo y, sin embargo, no constaba ni el número de afiliados ni el número de miembros de los que disponía en los órganos de representación unitaria de los trabajadores.

13.3. MSCT y condición más beneficiosa (CMB)

La **STS de 15 de enero de 2026 (RC 233/2024)**, ECLI:ES:TS:2026:211, analiza si la decisión unilateral de Televisión Pública de Canarias SA de dejar sin efecto el disfrute de la reducción en una hora de la jornada de verano era nula por ser una CMB y no seguirse el trámite del art. 41 ET o porque debía aplicarse la Resolución de la Dirección General de la Función Pública que disponía la jornada máxima anual, el calendario anual y el crédito horario para la conciliación, para el año 2024, en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias. Sin embargo, la Sala confirma la decisión de

la instancia de desestimar la demanda porque no era una CMB, pues faltaba la voluntad inequívoca de la empleadora, y porque la Resolución mencionada no le era aplicable, al contar con una regulación específica.

13.4. MSCT y pacto, Inspección de Trabajo, convenio y Ley

En la **STS de 13 de noviembre de 2025 (RC 174/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:5133, se excluye que se trate de una MSCT porque cuando se produjo la subrogación, se pactó expresamente la adhesión a las condiciones colectivas aplicables en la nueva empresa con renuncia a acuerdo, pacto derecho o condición más beneficiosa de carácter colectivo, por lo que era posible que se alteraran las condiciones que tenían con anterioridad, como así fue con la obligación de trabajar los sábados por la tarde. Para que opere el art. 41 referido, es imprescindible una decisión unilateral de la empresa y, en el caso de autos, lo que había era la aplicación de un pacto.

En la **STS de 14 de noviembre de 2025 (RC 211/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:5333, la Sala, en un caso en el que la empresa introduce una serie de medidas a requerimiento de la Inspección de Trabajo que van más allá de lo que es una mera adaptación o integración en el convenio, considera que existe MSCT, por lo que exige acudir al procedimiento previsto en el art. 41 ET.

La **STS de 11 de diciembre de 2025 (RC 261/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:5748, entiende acertada la decisión de la empresa de iniciar y tramitar un procedimiento de MSCT con el objeto de aplicar de forma colectiva el XVIII convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, al objeto de procurar el criterio de unidad de empresa sustentada en una misma actividad.

En la **STS de 17 de diciembre de 2025 (RC 179/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:6053, se explica que la empresa Ambulancias Domingo se ve obligada a introducir modificaciones como consecuencia del cambio operado en la interpretación del convenio por variación jurisprudencial (STS 159/2022, de 17 de febrero de 2022, RCU 123/2020), en materia de definición de los tiempos de trabajo, al concluirse en ella que el RD 1561/1995 de jornadas especiales no era aplicable al servicio de transporte sanitario en ambulancias y considerar que el tiempo de espera a disposición de la empresa era tiempo de trabajo efectivo. Dado que se trata, pues, de una imposición legal, no resulta de aplicación el procedimiento del art. 41 ET, por lo que no cabe que sea sometida a ninguna negociación previa.

La **STS de 3 de diciembre de 2025 (RC 146/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:5637, confirma la nulidad de la decisión de la Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima de imponer la obligación de que la elaboración de los cuadrantes de servicio y los cambios de guardia de los controladores respeten un descanso diario de un mínimo de 12 horas entre jornada y jornada. Se considera que se trata de una auténtica MSCT, al afectar al trabajo a turnos, que no está amparada por el cumplimiento de ninguna obligación legal ni reglamentaria.

En la **STS de 19 de febrero de 2026 (RC 253/2024)**, ECLI:ES:TS:2026:835, se realiza un didáctico deslinde entre las MSCT del art. 41 ET y lo que no es más que una modificación de convenio que, según el art.

41.6, ha de realizarse conforme al art. 82.3 ET. Dado que la empresa a través del calendario laboral del art. 34.6 ET ha aumentado la jornada anual, ha infringido las previsiones del convenio sobre duración máxima, por lo que se declara su nulidad.

La **STS de 27 de marzo de 2026 (RC 103/2025)**, ECLI:ES:TS:2026:1773, aborda lo que se planteó como un conflicto colectivo por MSCT con motivo de la transmisión de la empresa Gespevesa a la empresa Campsared. Sin embargo, la Sala considera que no se trata de una MSCT en el ámbito del art. 44.9 ET, sino que hubo un pacto del art. 44.4 ET, por el que se acordó aplicar tras la sucesión, el convenio colectivo estatal de estaciones de servicio a los antiguos empleados de Gespevesa. UGT-FICA tenía legitimación activa para impugnar el pacto, aunque lo firmara, y FETICO tenía también legitimación activa para plantear el conflicto, aunque no tuviera implantación en la empresa cesionaria, pero sí en la cedente.

La **STS de 20 de mayo de 2026 (RC 124/2025)**, ECLI:ES:TS:2026:2258, avala la nulidad acordada por la Audiencia Nacional de la cláusula adicional segunda incluida en los contratos de trabajo suscritos por la empresa Abanca Corporación Bancaria SA (ABANCA) en cuanto que, al permitir alterar la jornada “por necesidades de organización”, trata, al menos en parte, de ocupar espacio y hacer las veces del art. 41 ET.

13.5. Supuestos

La **STS de 2 de julio de 2025 (RC 207/2023)**, ECLI:ES:TS:2025:3422, afronta la cuestión de si la supresión de una póliza colectiva de seguro de vida, de la que disfrutaban determinadas personas trabajadoras, y su sustitución por una póliza colectiva de accidentes para toda la plantilla, constituye una MSC y, por tanto, debía haberse acudido al procedimiento del art. 41 ET. A pesar de no estar en el listado de dicho precepto, se considera que ha de entenderse incluida tácitamente.

La **STS de 4 de julio de 2025 (RC 81/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:3738, considera que la supresión, en el pliego de licitación, del complemento horas de presencia o dispositivo de localización, como compensación a la jornada que se realizaba en el régimen de atención permanente en turnos de 24 horas, alternando servicios presenciales y de espera en su domicilio, exigía acudir al trámite del art. 41 ET al concurrir causa organizativa.

En la **STS de 4 de julio de 2025 (RC 262/2023)**, ECLI:ES:TS:2025:3648, se observa que, como desde el 2009 la empresa Ricoh España SLU había estado incrementado el salario de los afectados por el conflicto en el IPC a fecha 31 de diciembre del año precedente, abonándolo en la nómina de abril, la reducción en el año 2022, con relación al incremento del 2021, constituyó una MSCT.

13.6. MSCT que finaliza con acuerdo

En la **STS de 22 de septiembre de 2025 (RC 45/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:4156, Ferrocarriles de la Generalitat de Catalunya (FGC) venía incumpliendo el plazo de los cinco días de preaviso para la jornada irregular. Inició entonces un proceso de regularización de la situación que conllevó medidas organizativas que conformaban una causa organizativa a efectos de fundar una MSCT, que finalizó con acuerdo. Las facultades de revisión judicial de la MSCT de carácter colectivo, concluida con acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, quedan limitadas a su razonabilidad, proporcionalidad o funcionalidad, pero no a su oportunidad o idoneidad, que se reserva a la gestión empresarial.

La **STS de 10 de marzo de 2026 (RC 35/2025)**, ECLI:ES:TS:2026:1624, con relación a la nulidad solicitada de un pacto que entraría en vigor al día siguiente de su firma, constata que cuando el período de consultas de una MSCT colectiva finaliza con acuerdo, el ET no regula la notificación empresarial, por lo que deberá estarse a lo pactado, que sólo podrá impugnarse por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

13.7. Indemnización

La **STS 19 de marzo de 2026 (RC 3863/2024)**, ECLI:ES:TS:2026:1198, aclara que, para que la persona trabajadora afectada por una MSCT pueda extinguir su contrato de trabajo con derecho a percibir la indemnización correspondiente y acceder a la situación legal de desempleo, debe acreditar que ha sido perjudicada por la medida.

14. Plan de igualdad

14.1. Negociación colectiva del Plan Igualdad. Excepciones

La **STS de 1 de julio de 2025 (RC 104/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:3378, examina si debe inscribirse y registrarse el Plan de Igualdad de Empresa elaborado por la empleadora y algunos trabajadores ante la dificultad de contar con un interlocutor sindical para su negociación. Se da una respuesta afirmativa al apreciarse que se trata de un supuesto excepcional, en el que se aprecia una situación de bloqueo negocial. Reitera doctrina TS (Pleno) 545/2024 de 11 abril (rec. 123/2023). Esta situación excepcional de bloqueo negocial también se aprecia en la **STS 17 de septiembre de 2025 (RC 258/2023)**, ECLI:ES:TS:2025:4029, y en la **STS de 4 de febrero de 2026 (RC 209/2024)**, ECLI:ES:TS:2026:678.

Por el contrario, la **STS de 3 de diciembre de 2025 (RC 94/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:5706, no percibe la existencia de bloqueo negocial en la actuación del sindicato por no ser reiterada ni imputable al mismo su negativa a negociar, por lo que considera válida la resolución de la autoridad laboral en la que deniega la inscripción del plan de igualdad. En la misma línea se encuentra la **STS de 5 de febrero de 2026 (RC 159/2024)**, ECLI:ES:TS:2026:662, que no considera la existencia de bloqueo negocial por no haber acreditado la empresa haber convocado a los sindicatos más representativos para la negociación del plan de igualdad.

14.2. Silencio administrativo positivo

La **STS de 3 de junio de 2025 (RC 241/2023)**, ECLI:ES:TS:2025:2856, reitera la doctrina establecida en STS (Pleno) 545/2024 de 11 abril (rec. 123/2023), por la que, tras presentar solicitud de registro del plan de igualdad ante la autoridad administrativa, rige el plazo de tres meses, transcurrido el mismo se considera estimada por silencio administrativo, no siendo posible dictar después de este plazo resolución denegatoria.

En este mismo sentido, se pronuncia **STS de 17 de septiembre de 2025, (RC 237/2023)**, ECLI:ES:TS:2025:3971); **STS de 14 de octubre de 2025 (RC 95/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:4599.

14.3. Registro de los planes de igualdad y control de legalidad

La **STS de 28 de mayo de 2026 (RC 86/2025)**, ECLI:ES:TS:2026:2317, reitera su doctrina de que, en materia de inscripción del Plan de Igualdad, a la Administración le corresponde el control formal de los requisitos que establece la legislación vigente y, sólo en el caso de no concurrir los mismos, puede denegar su inscripción, pero subraya que el control de la legalidad está reservado a los tribunales. A continuación, se pronuncia sobre un aspecto novedoso relativo a la procedencia de la denegación de inscripción de adaptación de un Plan de Igualdad, previamente inscrito, con el fin de ajustarse a la nueva regulación, que se rechaza por solicitarse transcurrido el plazo de doce meses que dispone la disposición transitoria única del RD 910/2020. El Ministerio de Trabajo rechazó la inscripción de adaptación del PI por entender que, una vez transcurrido el plazo de un año, no era posible por haber perdido el plan inscrito su validez y vigencia. Sin embargo, la Sala no comparte este criterio y entiende que el retraso en adaptarlo a las nuevas exigencias, aunque infringe lo previsto en la DT única, no puede suponer la pérdida de vigencia del PI inscrito, tratándose de una consecuencia que no prevé la normativa, siendo sólo exigible la necesaria adaptación.

15. Salario y régimen retributivo

15.1. Recibos de salario. Contenido y confección

La **STS de 24 de marzo de 2025 (RC13/2025)**, ECLI:ES:TS:2026:1464, al analizar si las empresas demandadas confeccionan los recibos de salario con la claridad suficiente, señala que lo relevante no es solo que el recibo enumere los conceptos retributivos como dispone la Orden Ministerial de 27 de diciembre de 1994, sino la exigencia de claridad a la que se refiere el art. 29.1 del ET, que ha de permitir la correcta identificación de conceptos retributivos, las bases del cálculo, el tiempo al que se refiere, porcentajes etc., y poder comprobar la corrección de la liquidación, sin que se pueda trasladar al trabajador la carga de llevar el control de sus propias condiciones en la prestación del servicio.

15.2. Horas extraordinarias. Compensación con periodo de descanso. Incremento 75%

La **STS de 25 de marzo de 2025 (RC 24/2025)**, ECLI:ES:TS:2026:1769, niega que el tiempo libre compensatorio por las horas extraordinarias de los trabajadores del Grupo Prisa Radio deba incrementarse en un 75%. Tiene en cuenta que la norma colectiva establece la compensación económica de las horas extraordinarias con un incremento del 75% sobre el precio de hora normal, pero no dispone que la compensación por descanso deba incrementarse en el mismo porcentaje. Se lleva a cabo una aplicación literal de la norma colectiva en relación con el art. 35.1 ET, lo que está justificado por las diferencias esenciales entre ambas.

15.3. Horas trabajadas en festivos

La **STS de 20 de abril de 2026 (RC 91/2025)**, ECLI:ES:TS:2026:1930, reconoce a los trabajadores comprendidos en el ámbito personal del Convenio Colectivo del Sector de Transporte de Viajeros por Carretera de la Comunidad de Madrid a que las horas trabajadas en festivos y no compensadas con los descansos acordados, sean abonadas con el valor de la hora ordinaria incrementado en un 75%.

15.4. Incentivo por absentismo

La **STS de 16 de julio de 2025 (RC 4616/2023)**, ECLI:ES:TS:2025:3658, sostiene que no procede minorar el importe de los incentivos en función del tiempo en el que la trabajadora estuvo en situación de incapacidad temporal en el período de referencia para su devengo, por tratarse de una decisión unilateral de la empresa que carece de base legal en la que apoyarse.

En el mismo sentido, se pronuncia la **STS de 16 de enero de 2026 (RC 2/2025)**, ECLI:ES:TS:2026:232, que considera discriminatoria la práctica empresarial consistente en descontar para el percibo de la retribución variable las jornadas en las que no se ha prestado servicios por estar en situación de IT o disfrutando de los permisos contemplados en el art. 37.3 b), e) y f) del ET y sus correspondientes del convenio.

La **STS de Pleno de 28 de mayo de 2026 (RC.155/2025)** * aborda esta materia, para lo que parte de la distinción entre la suspensión del contrato de trabajo cuando la persona trabajadora se encuentra en situación de IT, de los casos de licencias o permisos retribuidos. Mientras que en la primera no se percibe salario sino prestaciones de Seguridad Social que pueden ser complementadas por la empresa con base en compromisos de mejora asumidos por contrato o convenio, en el caso de licencias retribuidas la empresa tiene la obligación de asumir el coste salarial durante la ausencia justificada. Por ello, reconoce el derecho a percibir la prima de asistencia durante los permisos legalmente previstos como retribuidos; pero lo rechaza en los casos de incapacidad temporal en el que no se devenga salario, lo que incluye la prima de asistencia. Este criterio lo aplica al interpretar el precepto del II Convenio Colectivo de Logirail, S.M.E., SA. que regula la prima de asistencia.

15.5. Pagas extraordinaria MIR. Complemento atención continuada y complemento de formación

La **STS de 10 de junio de 2025 (RC 157/2023)**, ECLI:ES:TS:2025:2825, reitera su doctrina de que las pagas extraordinarias de los médicos residentes en formación no incluyen el complemento de atención continuada por la realización de las guardias médicas. El art.7.2 del RD 1146/2006, que regula la relación laboral especial, al ordenar sus retribuciones, no lo incluye en los conceptos que integran las pagas extras. En el mismo sentido se pronuncian otras sentencias como: **STS de 3 de octubre de 2025 (RC 1673/2023)**, ECLI:ES:TS:2025:4319; **STS de 24 de noviembre de 2025 (RC 1339/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:5347.

Sin embargo, el importe de las pagas extraordinarias comprende e integra el complemento de formación, así lo declara la **STS de 2 de octubre de 2025 (RC 2587/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:4420, que sostiene que así lo prescribe el art. 7.2 del RD 1146/2006, que indica que el importe de las pagas extras será, como mínimo, de una mensualidad del sueldo y el complemento de grado de formación; por lo que se configura como mínimo de derecho necesario que ha de ser respetado. En igual sentido se pronuncia la **STS de 22 de octubre de 2025 (RC 4752/2023)**, ECLI:ES:TS:2025:4901; **STS de 25 de febrero de 2026 (RC 3008/2024)**, ECLI:ES:TS:2026:1088; y **STS de 25 de marzo de 2026 (RC 1382/2024)**, ECLI:ES:TS:2026:1067.

15.6. Plus penosidad, toxicidad o peligrosidad

La **STS de 16 de julio de 2025 (RC 5249/2023)**, ECLI:ES:TS:2025:3668, analiza si el plus de toxicidad que regula el Convenio Colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Bizkaia ha de abonarse por días naturales o por días efectivamente trabajador. A pesar de la falta de concreción del precepto convencional, la Sala IV atiende a su naturaleza jurídica y entiende que es un complemento vinculado al puesto de trabajo, que, salvo que se haya dispuesto otra cosa en el contrato individual, se percibe cuando de manera real y efectiva se desempeña la actividad que comporta la toxicidad, por lo que se devenga por día efectivo de trabajo y no por día natural. En el mismo sentido se pronuncia la **STS 22-10-2025 (RC 4762/2023)**, ECLI:ES:TS:2025:4906; **STS de 18 de noviembre de 2025 (RC 2047/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:5349; y **STS de 24 de febrero de 2026 (RC 78/2024)**, ECLI:ES:TS:2026:1079.

15.7. Plus nocturno. Vulneración art. 36.2 ET

La **STS de 10 de diciembre de 2025 (RC 132/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:5705, **recuerda** que el plus de nocturnidad es un complemento salarial de puesto de trabajo, que no retribuye una jornada nocturna sino las horas trabajadas durante el período calificado como nocturno, que es el que se realiza de 22:00 a 6:00 y requiere una retribución específica. Acuerda la nulidad de los preceptos convencionales por no garantizar la retribución específica a los trabajadores sujetos a turnos que pudieran prestar

trabajo en periodo nocturno. Tampoco están presentes las excepciones del art.36.2 ET: que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descanso.

15.8. Condición más beneficiosa. Supresión unilateral

La **STS de 12 de noviembre de 2025 (RC 142/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:5341, **reitera** doctrina y considera que el beneficio retributivo suplementario creado por la empresa para un colectivo concreto de trabajadores, con una estructura, cuantía y periodicidad definida es una condición más beneficiosa, pues su constitución no se hace depender de la mera voluntad de la empresa o de otra circunstancia que evidencia su naturaleza temporal, circunstancial o episódica. El hecho que su abono tenga un carácter anual no altera su naturaleza. La nueva condición retributiva pasó a integrar el nexo contractual, por lo que la empresa no puede desactivarlo de forma unilateral.

La **STS de 17 de septiembre de 2025 (RC 156/2023)**, ECLI:ES:TS:2025:3965, considera que la actuación de la empresa que, en el año 2022, concede a un colectivo de trabajadores que percibían una cesta de Navidad, la posibilidad de optar entre recibir la cesta o una tarjeta regalo por valor de 100 euros, como el resto de compañeros que no recibían la cesta, no supone la supresión de una condición más beneficiosa por seguir percibiéndola en los años siguientes y no existir una decisión unilateral del empresario de sustituirla.

15.9. Pacto de no concurrencia nulo e incumplido

La **STS de 25 de febrero de 2026 (RC 561/2024)**, ECLI:ES:TS:2026:1090, reitera doctrina y rechaza que la persona trabajadora tenga que devolver el importe percibido en concepto de superior salario correspondiente al pacto de no concurrencia post contractual incumplido y declarado nulo, pues la cantidad percibida en concepto de salario retribuye la prestación de servicios y no tiene naturaleza indemnizatoria. Se trata de una cláusula oscura que no puede perjudicar al trabajador.

15.10. Compensación y absorción: retribución variable

La **STS de 17 de febrero de 2026 (RC 273/2024)**, ECLI:ES:TS:2026:975, considera que la retribución variable que crea el convenio sectorial de Agencias de viajes es susceptible de compensación y absorción con la retribución variable que venía abonando la empresa. Se trata de conceptos salariales absolutamente homogéneos y la norma general convencional lo permite, salvo que expresamente se indiquen lo contrario, sin que el precepto que regula la retribución variable lo excluya. Reitera el carácter no vinculante del informe de la comisión paritaria para los órganos judiciales.

Este mismo criterio sigue en la **STS de 19 de mayo de 2025 (RC 161/2025)**, ECLI:ES:TS:2026:2304.

15.11. Premio por servicios prestados

En la **STS de 3 de junio de 2025 (RC 77/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:2815, se analiza si, para el pago por servicios prestados que contempla en la Normativa Laboral de Telefónica, se debe computar el tiempo de prestación de servicios previos a la fusión por absorción con Telefónica de España SAU o solo la antigüedad en la última. Se reconoce el derecho al cómputo de los servicios previos, porque el art. 44.1 del ET dispone que el cambio de titularidad de una empresa conlleva que el nuevo empresario se subroga en los derechos y obligaciones laborales del empresario anterior.

STS de 27 de enero de 2026 (RC 5423/2024), ECLI:ES:TS:2026:286, **STS de 9 de abril de 2026 (RC 811/2025)**, ECLI:ES:TS:2026:1775.

Sobre la misma materia se pronuncia la **STS de 2 de julio de 2025 (RC 723/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:3412, que, para el reconocimiento del premio de antigüedad previsto en el convenio colectivo de un trabajador que ha sido objeto de subrogaciones anteriores, entiende que se han de tener en consideración los servicios prestados en las anteriores empresas sin solución de continuidad.

15.12. Premio de fidelidad

La **STS de 5 de febrero de 2025 (RC 4821/2021)**, ECLI:ES:TS:2026:679, reitera doctrina y reconoce al trabajador que suscribió un pacto de suspensión del contrato al amparo de un Acuerdo sobre medidas voluntarias de suspensión o extinción de los contratos, el derecho a percibir la parte proporcional del premio de fidelidad en aplicación de una de las cláusulas que dispuso el mantenimiento de los beneficios sociales que le hubieran correspondido en caso de mantenerse en activo. En el mismo sentido se pronuncia la **STS de 25 marzo de 2025 (RC 4364/2024)**, ECLI:ES:TS:2026:1648.

15.13. Sexenios. Profesores de religión católica

La **STS de 25 de junio de 2025 (RC 2361/29023)**, ECLI:ES:TS:2025:3152, reitera doctrina respecto a la fecha de efectos económicos del reconocimiento del derecho a percibir el complemento de formación ("sexenios") por los profesores de religión católica de la enseñanza pública, y afirma que se produce desde que se cumplan los requisitos formativos exigibles y se interesa tal reconocimiento. Si la petición se deniega y se presenta reclamación previa, opera la retroacción de los efectos económicos al año anterior, sin que pueda exceder de la fecha en la que presentó la solicitud, que se convierte en elemento constitutivo.

15.14. Conceptos que se incluyen en la retribución durante las vacaciones

La **STS de 2 de julio de 2025 (RC 1594/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:3326, examina si las dietas que percibe un vigilante de seguridad a bordo de atuneros tienen carácter salarial y si han de ser retribuidas durante las vacaciones. Se

valora que las necesidades a las que responde el abono de la dieta, que son la manutención y alojamiento, están cubiertas durante el tiempo que está embarcado, por lo que se trata de una partida que no cubre el fin que le es propio. Tienen carácter salarial y se han incluir en la remuneración de las vacaciones.

La **STS de 2 de diciembre de 2025 (RC 192/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:5615, incluye en la retribución de las vacaciones el denominado “incentius” o incentivo que perciben los trabajadores por cada sesión de actividad efectivamente dirigida. Se valora que es un concepto que no compensa gastos soportados por quien los percibe, sino se trata de un complemento de corte salarial que se percibe de forma habitual todos los meses o durante más de seis meses en el periodo anual de referencia.

15.15. Descuento ayuda cuota patronal

La **STS de 9 de septiembre de 2025 (RC 7/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:3949, rechaza que al personal universitario docente e investigador contratado, al amparo de las ayudas Margarita Salas y María Zambrano, se le pueda descontar el importe de las cuotas patronales de Seguridad Social. El régimen jurídico al que se ha sometido la ayuda no ha previsto que se descuente la cuota patronal; además, con este proceder las universidades beneficiarias no complementarían la ayuda, sino la reducirían. La resolución citada se refiere a la Universidad de Vigo; en el mismo sentido se han pronunciado respecto a la Universidad del País Vasco la **STS de 16 de septiembre de 2025 (RC 276/2023)**, ECLI:ES:TS:2025:3960; Universidad de Santiago de Compostela **STS de 14 de octubre de 2025 (RC 22/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:4765; **STS de 12 de diciembre de 2025 (RC 172/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:5917.

15.16. Dietas y kilometraje

La **STS de 10 de septiembre de 2025 (RC 2549/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:3929, reitera el criterio que sostiene que las dietas y kilometraje que contempla el convenio estatal de empresas de seguridad solo se devengan en supuestos de desplazamiento temporal y no en los casos en que el originario lugar de prestación de servicios se cambió por otro que se ha convertido en habitual o permanente y exista perjuicio. En el mismo sentido se pronuncia **STS de 11 de diciembre de 2025 (RC 3579/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:5900, **STS de 8 de abril de 2026 (RC 3007/2024)**, ECLI:ES:TS:2026:1660.

La **STS de 25 de noviembre de 2025 (RC 201/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:5453, reconoce el derecho a la media dieta prevista en el convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública, aunque los trabajadores se desplacen dentro de la misma provincia y requieran efectuar comida en dicho lugar, pues la media dieta no depende del lugar de desplazamiento o distancia, sino de la existencia de gasto y de no poder comer en el domicilio. Este criterio se recoge en la **STS de 10 de diciembre de 2025 (RC 133/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:6023.

La **STS de 1 de octubre de 2025 (RC 257/2023)**, ECLI:ES:TS:2025:4094, **considera** que no es conforme a derecho la actuación de la empresa que, para que los trabajadores puedan percibir la compensación por comida en jornada partida o con tardes de recuperación, que les reconoce el texto convencional, les exija justificante del gasto.

La **STS de 9 de abril de 2026 (RC 61/2025)**, ECLI:ES:TS:2026:1659, considera que el plus de transporte que contempla el convenio colectivo de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia Sanitaria, Consultas y Laboratorios de Análisis Clínicos de la Comunidad de Madrid se configura como una “indemnización” de los gastos, perjuicios y tiempo invertido, ocasionados por el desplazamiento al centro de trabajo. Atiende a que las tablas salariales no disponen que su cuantía se perciba en doce meses, ni existe ninguna previsión convencional que contemple su percepción en el mes de vacaciones. El plus se ha de percibir once meses y no doce, excluyendo el mes de vacaciones.

16. Sucesión de empresa

16.1. Sucesión legal

La **STS de 28 de enero de 2026 (RC 4972/2024)**, ECLI:ES:TS:2026:670, analiza si se ha producido sucesión de plantilla cuando el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) termina su relación con el personal de encuestas y encomienda su realización a TRAGSATEC a través de un encargo de larga duración. La Sala IV reitera doctrina y considera es de aplicación el art. 44 ET, pues el encargo descansa en mano de obra y la nueva empresa ha contratado a gran parte del personal que prestaba la actividad en la anterior empleadora.

La **STS de 2 de julio de 2025 (RC 36/2025)**, ECLI:ES:TS:2025:3525, considera que se está ante una sucesión de empresas del art. 44 ET en el supuesto en el que se resuelve el contrato de gestión de una escuela infantil y la Administración pasa a llevar a cabo su gestión directa en las mismas instalaciones y con los mismos alumnos, de manera que se transmite una entidad económica que mantiene su identidad. No es de aplicación la normativa autonómica, que no puede servir de vehículo para privar a las personas trabajadoras del derecho de subrogación que les reconocen la Directiva 2001/23 y el art. 44 ET.

16.2. Notarías

La **STS de 28 de enero de 2026 (RC 4924/2024)**, ECLI:ES:TS:2026:505, examina el caso de un trabajador que presta servicio en la misma notaría y al trasladarse el notario a otro destino no se traslada con él y opta por extinguir el contrato, si bien suscribe un contrato con el nuevo notario y pacta un periodo de prueba. La Sala IV considera que cuando un notario se traslada a un nuevo destino y el nuevo notario, titular de la misma notaría, se hace cargo de una parte sustancial de la plantilla en número y competencias, existe una sucesión de empresas. Por otro lado, cuando se produce una sucesión empresarial no se

puede fijar un nuevo periodo de prueba, que es nulo, por haber desempeñado con anterioridad las mismas funciones en la misma relación laboral.

En el mismo sentido: **STS de 16 de febrero de 2026 (RC 4923/2024)**, ECLI:ES:TS:2026:719, y **STS de 24 de marzo de 2026 (RC 221/2025)**, ECLI:ES:TS:2026:1465.

16.3. Fin contrato arrendamiento. Reversión del servicio al propietario

La **STS de 9 de febrero de 2026 (RC 734/2025)**, ECLI:ES:TS:2026:828 considera que, en el caso de finalización del contrato de arrendamiento del establecimiento hotelero y reversión al propietario, existe sucesión de empresas del art. 44 ET cuando recibe una unidad productiva totalmente equipada y susceptible de explotación inmediata, no un mero inmueble, con independencia de que dicho propietario decida voluntariamente no continuar con la actividad turística para proceder a la venta de los activos.

En el mismo sentido: **STS de 8 de abril de 2025 (RC 1189/2025)**, ECLI:ES:TS:2026:1820.

16.4. Externalización servicio y ausencia de reversión

La **STS de 4 de diciembre de 2025 (RC 115/2025)**, ECLI:ES:TS:2025:5708, niega que la Administración tenga la obligación de subrogarse en los trabajadores que prestaban servicios de análisis clínicos y microbiología que fueron objeto de despido colectivo por su empleadora. No se ha producido la reversión de un servicio público, que implica la gestión directa por la Administración del servicio anteriormente externalizado, que es subsumible en el supuesto de sucesión empresarial del art.44 ET. En este caso, la Administración ha extinguido el contrato administrativo, no para hacerse cargo del servicio de laboratorio, sino porque iba a externalizarlo de nuevo a través de la correspondiente contratación administrativa.

16.5. Convenios sectoriales y provinciales de limpieza edificios y locales. Empresa principal traslada sus oficinas y dependencias a otra ubicación

La **STS de 17 de diciembre de 2025 (RC 4577/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:5930, considera que en el caso de que la empresa principal traslada sus oficinas y dependencias a otra ubicación y adjudica el servicio de limpieza a una nueva empresa, no es de aplicación la cláusula que garantiza la obligación de subrogación de los convenios sectorial y provinciales de limpieza de edificios y locales. Se valora que no se está ante la continuidad de la contrata de limpieza porque el nuevo centro, por su dimensiones y organización, constituye una nueva unidad productiva, con identidad propia y diferente a los centros que se cerraron.

16.6. Subrogación convencional

La **STS de 10 de marzo de 2026 (RC 495/2025)**, ECLI:ES:TS:2026:1468, aborda el supuesto de una empresa de transporte de viajeros por carretera que integra una UTE y cede su participación y la ruta que realiza a otra empresa, que continúa prestando el servicio sin modificar el operador, que sigue siendo la UTE, sin que el servicio haya finalizado. Entiende que procede la subrogación convencional del trabajador conductor, en atención de la amplitud de la norma paccionada. El convenio colectivo de transporte de viajeros en autobús por carretera de La Coruña prevé la subrogación de personal cuando se produce la reordenación, unificación, modificación o cambio de denominación del servicio, pudiendo subsumir lo ocurrido en este caso.

16.7. Subrogación por una empresa pública. Jornada laboral

La **STS de 11 de junio de 2025 (RC 3/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:2996, examina la jornada laboral que se ha de aplicar a los trabajadores subrogados por la empresa pública TRAGSA, si continúan rigiéndose por el convenio colectivo anterior que establecía 35 horas, o se les aplica la jornada semanal de 37,5 horas, que fijó la disposición adicional 144ª de la Ley 6/2018, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018. La Sala considera que se aplica la última en atención a la naturaleza pública de la empresa en la que prestan servicios y por aplicación de un principio de jerarquía normativa al concurrir la ley y el convenio.

16.8. Fusión por absorción. Respeto del acuerdo de modificación sustancial de condiciones de trabajo

La **STS de 1 de julio de 2025 (RC 36/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:3418, considera que, en un supuesto de fusión por absorción en los que los trabajadores subrogados con anterioridad habían llegado a un acuerdo de modificación sustancial de condiciones de trabajo, la empresa absorbente está obligada a respetarlo. Acude por analogía al art. 44 del ET, que exige que el cesionario debe mantener las condiciones del convenio por el que se regían los trabajadores de la empresa saliente, salvo pacto en contrario.

16.9. Vacaciones. Abono con carácter previo a la subrogación

La **STS de 18 de septiembre de 2025 (RC 244/2023)**, ECLI:ES:TS:2025:4144, declara que, cuando se produce una sucesión o subrogación, la empresa saliente no puede abonar o liquidar en metálico las vacaciones anuales no disfrutadas en el periodo previo, pues la empresa que sucede debe conceder los días de vacaciones pendientes. Así lo hizo la empresa entrante, que concedió las vacaciones pendientes y descontó en las nóminas la cantidad percibida, tratándose de un pago indebido que los trabajadores han de reintegrar sin apreciar mala fe. Las vacaciones han de disfrutarse obligatoriamente y solo pueden ser sustituidas por pago en metálico cuando su disfrute no es posible por haberse extinguido el contrato, lo que no ocurre en el caso de sucesión o subrogación.

16.10. Subrogación y convenio colectivo aplicable

La **STS de 15 de abril de 2025 (RC 956/2025)**, ECLI:ES:TS:2026:1779, sostiene que a los trabajadores subrogados desde la empresa al Servicio Murciano de Salud se les aplica las retribuciones que prevé el convenio colectivo de origen, hasta su expiración. Una vez concluido el mismo podrán percibir la retribución que recibe el personal estatutario del SMS, sin que la publicación de las tablas salariales para el personal estatutario se pueda considerar que se trata de un convenio colectivo nuevo que sustituye al de origen en aplicación art. 44 ET. No se aprecia la existencia de una diferencia de trato que conlleve una discriminación retributiva porque tiene su justificación en la vigencia del convenio colectivo de origen.

16.11. Contratas de vigilancia de seguridad. Deudas salariales. Responsabilidad solidaria

La **STS de 22 de mayo de 2026 (RC 4616/2024)**, ECLI:ES:TS:2026:2322, declara que en el supuesto de sucesión de contratas de vigilancia de seguridad privada, en la que el convenio colectivo impone a la empresa entrante la obligación de subrogar los contratos de trabajo, ambas empresas -saliente y entrante-, responden de forma solidaria de las deudas salariales contraídas por la saliente con el personal subrogado, y corresponde a la entrante, que niega la sucesión de plantilla, la carga de probar que no ha llegado a asumir una parte sustancial en términos cualitativos o cuantitativos de la plantilla adscrita a la contrata. En el mismo sentido: **STS de 15 de abril de 2026 (RC 573/2025)** ECLI:ES:TS:2026:2249.

16.12. Subrogación contractual

La **STS de 18 de noviembre de 2025 (RC 688/2025)**, ECLI:ES:TS:2025:5682, examina las diferencias entre la sucesión legal y convencional del supuesto en que se produce la cesión de contratos entre empresas, que es la base de la subrogación contractual. Mientras que las primeras tienen un carácter imperativo para empresario y trabajador, la segunda requiere para su validez el consentimiento del trabajador, como exige el art. 1205 del Código Civil y disposiciones concordantes, sin que ese consentimiento pueda ser sustituido por los representantes legales o sindicales que intervinieran en el acuerdo celebrado con ambas empresas interesadas.

17. Teletrabajo y trabajo a distancia

En la sentencia de **10 de septiembre de 2025 (RC 14/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:3940, se niega que la empresa tenga la obligación de facilitar una silla ergonómica a personas que teletrabajan. La Sala avala la desestimación de la demanda de conflicto colectivo efectuada por la Audiencia Nacional, para lo cual analiza si la empresa había vulnerado los derechos de contenido

económico y el derecho a la prevención de riesgos laborales que la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, reconoce a las personas que teletrabajan.

En la **STS 5 de febrero de 2026 (RC 252/2024)**, ECLI:ES:TS:2026:663, no se incurre en discriminación cuando la empresa permite al personal fuera de convenio trabajar a distancia en domicilio distinto al habitual durante los periodos de verano y en Navidad, sin conceder esa misma posibilidad a los trabajadores sometidos al convenio, y ello porque el convenio expresamente configura dos regímenes jurídicos distintos, con lo que no hay parámetro homogéneo de comparación, pero es que, además, concurre una justificación objetiva y razonable, en cuanto que el personal fuera de convenio realiza tareas críticas y de mayor responsabilidad en el funcionamiento empresarial, en régimen de dedicación exclusiva, plena disponibilidad y horario flexible, con lo que se ha intentado compensar ese mayor sacrificio.

18. Tiempo de trabajo y jornada

18.1. Cómputo y registro

En la **STS de 1 de julio de 2025 (RC 4018/2023)**, ECLI:ES:TS:2025:3626, se aclara que la fórmula más justa y equitativa de las posibles para calcular el período trabajado es el de la proporcionalidad de las horas trabajadas y no el del número de días trabajados, máxime cuando el convenio establecía la jornada anual en número de horas y cuando no todos los días se trabajaba el mismo número de horas, al tratarse de un régimen a turnos.

En la **STS de 15 de abril de 2026 (RC 674/2025)**, ECLI:ES:TS:2026:1772, se afrontan los efectos del incumplimiento por el empresario de la obligación de llegar el registro diario de jornada del art. 34.9 del ET, para lo cual deberá analizarse si existía un horario individualizado y concreto prefijado con la suficiente antelación y conocido por ambas partes.

En la **STS de 27 de mayo de 2026 (RC 134/2025)** * se planteaba si el grupo de El Corte Inglés debía entregar copia física o electrónica de esos registros de jornada a los trabajadores y a la representación legal de los trabajadores. Sin embargo, la Sala aprecia falta de legitimación activa del sindicato accionante.

18.2. Jornada irregular

En la **STS de 13 de noviembre de 2025 (RC 87/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:5161, con relación a un precepto del II convenio colectivo de la Compañía Española de Petróleos SA (CEPSA), la Sala recuerda conceptos como jornada, horario, jornada irregular, trabajo a turnos y preaviso del art. 34.2 ET. Concluye que el plazo de 24 horas de preaviso no es un plazo razonable para efectuar cambios en el horario y en el régimen de turnos, alegando necesidades de servicios u otras análogas, teniendo en cuenta que no se exige que se trate de situaciones imprevisibles o de incidencias no previsibles, que ese cambio tiene carácter permanente y que incide en las necesidades de conciliación de la vida personal y familiar.

En la **STS de 15 de abril de 2026 (RC 141/2025)**, ECLI:ES:TS:2026:1777, se aborda la conformidad con el art. 34.2 ET del inciso del apartado A) de la DT 10ª del XIII Convenio de Repsol Petróleo SA, en cuanto que regula no exactamente la distribución irregular de la jornada, sino el modo de compensar las diferencias por exceso o por defecto, como consecuencia, precisamente de esa jornada irregular. De esta manera, la posibilidad de trasladar las horas no trabajadas de la bolsa del año en curso al año siguiente no es ilegal, en cuanto que el límite de los doce meses del ET lo es “en defecto de pacto”, y en el Convenio se había pactado, precisamente, la posibilidad de compensar las horas que queden sin trabajar acumulándolas a las del año siguiente hasta un máximo del 50% de las horas pendientes de compensar en cómputo bianual.

La **STS de 16 de abril de 2026 (RC 128/2025)**, ECLI:ES:TS:2026:1914, analiza si el pacto alcanzado el 25-06-2024 con relación a la empresa ABANCA, que contemplaba un preaviso mínimo de 48 horas de antelación para realizar dos horas por la tarde, es contrario a los cinco días que prevé el art. 34.2 ET. Dado que no se trata de una jornada irregular, puesto que se trabaja a lo largo de la semana de octubre a mayo el mismo tiempo, 37,5 horas, dado que existe un horario diferente en función del día de la semana, que va acompañado de flexibilidad, y dado que la realización de dos horas por la tarde queda a criterio del trabajador y otras dos de la empresa, no se considera aplicable el precepto invocado.

18.3. Guardias de presencia y tiempo de espera

Tras la rectificación de la doctrina de la STS 21-04-2016, rec. 90/2015 por la sentencia 159/2022, de 17-02 (RC 123/2020), la Sala ha continuado pronunciándose sobre la consideración, como tiempo de trabajo efectivo, de las guardias realizadas en el ámbito del transporte por ambulancia. Así lo ha hecho, por ejemplo, en **STS de 18 de noviembre de 2025 (RC 795/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:5340, en relación a las guardias y el sistema de dispositivo de localización previsto en el convenio colectivo de empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia para la Comunidad de Castilla La Mancha o en la **STS de 4 de diciembre de 2025 (RC 3536/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:5713.

En la **STS de 12 de noviembre de 2025 (RC 32/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:5127, con relación al plus de guardia presencial del II convenio colectivo para las empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Comunidad Autónoma de Extremadura, ratifica la desestimación de la demanda de conflicto colectivo efectuada por la instancia, ya que, tras el cambio de doctrina Ambuvital reorganizó el tiempo de trabajo y las retribuciones, lo cual supuso una reducción de jornada y que todo el tiempo de guardia se computara, a efectos de jornada de trabajo y se retribuyera como tal. El hecho de que se dejara de abonar no era fruto de una decisión unilateral, sino de que ya no concurrían los supuestos que justificaban su devengo.

La **STS de 23 de septiembre de 2025 (RC 105/2023)**, ECLI:ES:TS:2025:4159, entre otras cuestiones, examina en procedimiento de conflicto colectivo la conducta de la empresa Ambulancias Domingo SAU en una MSCT en el ámbito sanitario que finaliza sin acuerdo. Así, se establece que si se garantiza la desconexión total durante la hora de la comida, dicho período computa como tiempo de descanso, pero si la

empresa no puede garantizar esta desconexión total, entonces es tiempo a disposición.

En la **STS de 16 de diciembre de 2025 (RC 193/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:5912, se confirma que las horas realizadas en el transporte sanitario por quienes voluntariamente aceptan prestar servicios en acontecimientos especiales (eventos deportivos y similares) tienen la consideración de horas extraordinarias según el convenio colectivo de transporte sanitario por carretera en ambulancia de enfermos y accidentados de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

18.4. Prescripción de la indemnización por solapamientos

En la **STS de 12 de marzo de 2026 (RC 4301/2024)**, ECLI:ES:TS:2026:1216, se determina, en primer lugar, que para fijar el *dies a quo* para la prescripción de la acción de indemnización de daños y perjuicios derivada de un incumplimiento normativo sobre el descanso semanal mínimo y el descanso entre jornadas, es preciso fijar con carácter previo el momento de la ilicitud, para lo cual ha de tenerse en cuenta que no se hayan compensado en los 4 meses siguientes con descanso, sino que se hayan abonado en metálico y que excedan del número máximo de horas extraordinarias computables cada año natural, esto es, 80 horas. En segundo lugar, se expone que, para analizar si ha habido un solapamiento del descanso semanal con el descanso entre jornadas, es preciso tener en cuenta que son derechos que operan de forma autónoma y que se computan por horas.

18.5. “Pausa para el bocadillo”

En la **STS de 3 de julio de 2025 (RC 5023/2023)**, ECLI:ES:TS:2025:3657, la Sala aborda la “pausa para el bocadillo” del art. 34.4 del ET en relación con el Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares 2021-2022 y, en concreto, si el tiempo de descanso de 15 minutos en el turno de noche debe computarse como tiempo efectivo de trabajo. Atendiendo a una interpretación literal, lógica, sistemática, teleológica o de finalidad vinculada a la protección de la salud, así ha de ser, siempre y cuando, las horas de presencia alcancen las 40 horas semanales.

18.6 Permisos

La **STS de 11 de noviembre de 2025 (RC 76/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:5563, reitera doctrina ya consolidada de la Sala en cuanto a que el Real Decreto-ley 10/2015, de 11 de septiembre, dejó sin efecto y derogó lo establecido en el Real Decreto-ley 20/2012, sobre quedar en suspenso las previsiones contenidas en los pactos, acuerdos y convenios para el personal funcionario y laboral de las Administraciones Públicas, en las que pudieren contemplarse mejoras del régimen legal aplicable en materia de permiso por asuntos particulares, vacaciones y días adicionales a los de libre disposición.

En la **STS de 12 de noviembre de 2025 (RC 98/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:5579, la Sala interpreta la letra q) del artículo 58 del III convenio colectivo de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, SA que contemplaba que,

cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidieran en sábados o festivos, la empresa reconocería dos días adicionales de descanso; y esto es aplicable a todos los trabajadores, sin que pueda excluirse a ningún colectivo: personal “no activo” por incapacidad temporal, maternidad, paternidad y otras análogas; personal contratado para prestar servicios en diciembre de 2022 y con extinción en enero de 2023 y personal -fijo o temporal- con contrato para prestar servicios en fines de semana y festivos o con jornada de martes a sábado en centros logísticos y nodaes.

La **STS de 13 de noviembre de 2025 (RC 128/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:5330, interpreta la letras b y d del apartado 1 del artículo 30 del III convenio colectivo del sector del Contact Center sobre los permisos por accidente, enfermedad grave sin hospitalización u hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario y fallecimiento, en el sentido de que los días no son “naturales”, ya que la norma convencional no puede ser sino una mejora del ET y, como cuantitativamente no lo es porque solo los iguala, la única interpretación posible es que no sean “naturales”.

En la **STS de 26 de enero de 2026 (RC 205/2024)**, ECLI:ES:TS:2026:529, dictada por unanimidad en Pleno, se aclara que el permiso parental del art. 48 bis del ET debe disfrutarse por semanas y que ese tiempo computa para vacaciones, unificándose así el régimen con la maternidad. En cuanto al primer punto, la interpretación literal no ofrece dudas. En cuanto al segundo punto, razona la Sala que el permiso por nacimiento y cuidado del menor y el permiso parental tienen la misma finalidad de corresponsabilidad, que la transposición del art 5 de la Directiva abarca ambos, que, por tanto, las garantías deben ser las mismas, que no es posible un trato menos favorable según el art. 10 y 11 de la Directiva y 48.9 ET, y que otra cosa sería discriminatoria. Por ello, el permiso parental ha de ser incluido dentro de las excepciones que, como en la maternidad, ese período cuenta como tiempo de trabajo efectivo a efectos de computarlo para la determinación de la duración de las vacaciones. Sobre el aplazamiento de este permiso parental del art. 48 bis ET, realiza un estudio la **STS de 12 de febrero de 2026 (RC 264/2024)**, ECLI:ES:TS:2026:842, con relación al convenio colectivo de Mercadona SA y la trasposición de la Directiva 2019/1158.

La **STS de 4 de febrero de 2026 (RC 251/2024)**, ECLI:ES:TS:2026:702, se ocupa de la interpretación del art. 37.7.b) ET relativo a los permisos por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, al no contener el convenio colectivo de RACE previsión expresa. Atendiendo entonces a su finalidad y al contexto sociológico (cuidado del enfermo en la familia), la conclusión es que no queda vinculado necesariamente al evento del que depende existiendo así un margen para la distribución racional que permita una asistencia planificada y más eficaz, esto es, que se puede disfrutar en días posteriores.

En la **STS de 5 de febrero de 2026 (RC 236/2024)**, ECLI:ES:TS:2026:686, se reitera respecto del convenio de Campofrío Food Group, SAU, y Carnes Selectas 2000, SAU, y la duración del permiso del art. 37.7.b) ET; la clave radica en si, tras el alta hospitalaria, no solo no se ha producido el alta médica, sino que se ha prescrito reposo domiciliario porque el paciente sigue necesitando cuidados y no está todavía curado. Por otro lado, no era preciso someter previamente el conflicto a la comisión paritaria, como se dijo en la STS 668/2025, de 2 de julio (RC 1/2024), cuando se pone en tela de juicio una práctica de la empresa.

En la **STS 15 de abril de 2026 (RC 104/2025)**, ECLI:ES:TS:2026:1816, haciendo una interpretación literal, histórica, sociológica y con perspectiva de género a partir de la transposición al art. 37.b ET de la Directiva (UE) 2019/1158 con relación al Convenio colectivo de Serveo Servicios SAU, se concluye igual que en la instancia: no tiene amparo la decisión empresarial de exigir requisitos adicionales a los que establece dicho precepto para el disfrute de los permisos por cuidado de familiares o personas convivientes y, en concreto, la exigencia de acreditar la existencia de situación de convivencia entre el causante del permiso y la persona que solicita o que ésta acredite su condición de cuidador personal.

La **STS 17 de abril de 2026 (RC 111/2024)**, ECLI:ES:TS:2026:1789, aclara que la ausencia del trabajo por motivos familiares urgentes del art. 37.9 ET por imperativo legal es en todo caso retribuido en los cuatro días al año. Constituye un mínimo de derecho necesario que no queda condicionado a su reconocimiento en el convenio colectivo o pacto de empresa, sin perjuicio de que estos puedan precisar otros aspectos como modo, manera, contenido y alcance de esa retribución.

En la **STS de 22 de abril de 2026 (RC 126/2025)**, ECLI:ES:TS:2026:1885, con relación a la empresa Hinojosa Packaging SL, se vuelve a insistir que la clave radica en que, si tras el alta hospitalaria, no sólo no se ha producido el alta médica, sino que se ha prescrito reposo domiciliario porque no hay todavía curación y se precisan cuidados, se tiene derecho a la totalidad del permiso retribuido de cinco días del art. 37.3.b) ET y 8.5.1 b) del Convenio estatal de artes gráficas.

18.7. Vacaciones

En la **STS 9 de septiembre de 2025 (RC 99/2025)**, ECLI:ES:TS:2025:3941, en el marco del convenio colectivo de ámbito estatal del sector de Contact Center que recoge en su art. 29 el disfrute de las vacaciones al menos 14 días continuados en “período estival” y, a falta de mayores precisiones, se valida la interpretación puramente gramatical que acude a la RAE, por lo que ha de entenderse el período temporal que abarca desde el solsticio de verano hasta el equinoccio de otoño.

En la **STS 12 de noviembre de 2025 (RC 68/2025)**, ECLI:ES:TS:2025:5132, en un caso en el que la empresa reconocía 24 días laborales de vacaciones y el convenio 30 naturales, no considera que exista una CMB consistente en una jornada anual inferior a la prevista en el convenio, puesto que la empresa hace el cómputo a partir de la jornada máxima prevista en el convenio.

En la **STS 12 de noviembre de 2025 (RC 62/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:5106, se confirma la interpretación realizada por la Audiencia Nacional con relación al convenio colectivo de Verallia Spain SA, según la cual los 24 días de vacaciones anuales han de disfrutarse siempre y en todo caso en días laborables, sin que de la previsión específica sobre los trabajadores en turno total pueda llegarse a otra posibilidad.

18.8. Formación

En la **STS de 9 de septiembre de 2025 (RC 34/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:3821, se aclara que la realización de los cursos de revalidación para los certificados de

formación básica en seguridad, embarcaciones de supervivencias y botes de rescate (no rápidos) y avanzado en lucha contra incendios, conforme a los certificados de suficiencia exigidos por el Convenio STCW, así como el tiempo necesario para su desplazamiento, es tiempo efectivo de trabajo.

18.9. Herramienta HR Case

En la **STS 22 de abril de 2026 (RC 73/2025)**, ECLI:ES:TS:2026:1925, se mantiene la nulidad de la comunicación remitida por Majorel SP Solutions SAU a la plantilla relativa a que implantaba, como única vía de comunicación con el departamento de Recursos Humanos, la herramienta HR Case, deshabilitando las opciones de correo electrónico y los canales presenciales. La objeción no venía por el establecimiento de la herramienta digital, sino por sus deficiencias, insuficiencias y retrasos.

19. Tutela del derecho a la libertad sindical

19.1. Proceso electoral

En la **STS 2 de julio de 2025 (RC 64/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:3280, se considera que para las elecciones sindicales y la elaboración del censo electoral en las empresas del Grupo Endesa, debe tenerse en cuenta a los trabajadores que, conforme al "Acuerdo de Medidas Voluntarias de Suspensión o Extinción de Contratos 2013-2018" (AVS), tienen sus contratos suspendidos, en cuanto que la situación es reversible, existe financiación empresarial y el pacto puede extinguirse antes de la jubilación. Su situación no es asimilable a la excedencia forzosa.

En la **STS 16 de diciembre de 2025 (RC 5058/223)**, ECLI:ES:TS:2025:5922, se recuerda que, para la revocación del mandato de un delegado de personal, se exige votación secreta, en cumplimiento de la inequívoca e imperativa exigencia legal impuesta en el art. 67.3 ET por lo que no es válida a mano alzada. Insiste que las normas electorales del título II ET son imperativas.

19.2. Constitución de un sindicato y funcionamiento

En la **STS de 16 de octubre de 2025 (RC 66/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:4763, ante la denegación de la Dirección General de Trabajo del depósito de los estatutos del sindicato Unión Para Nuevas Iniciativas de Trabajo y Solidaridad (UNITS), la Sala recuerda que al estar en juego el derecho fundamental a la libertad sindical, en su vertiente funcional de constitución de sindicatos, la interpretación y aplicación de las normas debe hacerse en el sentido más favorable al ejercicio y disfrute y de forma no restrictiva. Por ello, avala la decisión de la instancia de dejar sin efecto la resolución impugnada y declarar constituido el sindicato, ya que los defectos observados (no indicar el destino de los bienes en caso de disolución, ser confusa la redacción sobre la remoción o anulación del cargo de miembro del comité ejecutivo, ser la fecha de los estatutos distinta en un día anterior a la fecha del acta fundacional y no

acreditar la delegación para presentar la solicitud de depósito) admiten una interpretación favorable. Con cita de esta sentencia, se pronuncia la **STS de 12 de noviembre de 2025 (RC 109/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:5573, que veta la posibilidad de que, ante la solicitud de depósito y registro de una modificación de los estatutos, se pueda realizar una revisión de textos ya depositados con anterioridad y admitidos sin tacha de legalidad alguna.

En la **STS de 10 de abril de 2026 (RC 87/2025)**, ECLI:ES:TS:2026:1823, con relación a la demanda de conflicto colectivo deducida por el Sindicato de Transportes y Comunicaciones de Madrid de la Confederación General del Trabajo (ST-CGT), contra la Confederación Territorial de Madrid, Castilla-La Mancha y Extremadura de la CGT, la Sala mantiene la decisión de la instancia de anular el acuerdo por el que el Comité Territorial acordaba la suspensión cautelar de cargos sindicales y afiliación respecto de los miembros del secretariado permanente del sindicato demandante, y ratifica también la validez de la desfederación o desvinculación del sindicato de la confederación al amparo de la libertad sindical colectiva y la autonomía organizativa.

19.3. Derecho del sindicato a un nombre y a un logo identificadores

La **STS de 2 de octubre de 2025 (RC 53/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:4527, analiza si se ha vulnerado la libertad sindical de un sindicato (Sindicat Intersindical-CSC) por el uso por parte de otro sindicato (Som Intersindical) de una denominación y un logo que inducen a confusión. Por un lado, queda afectada su correcta identificación a través de su nombre y su logo, lo que incide en su personalidad jurídica y en la propia existencia en el ámbito laboral. Por otro lado, queda afectado también el derecho de los electores al no poder discernir correctamente las candidaturas y expresar su voluntad sin condicionante alguno. Para hacer el “juicio de confusión” acude la Sala a criterios civiles sobre la protección de nombres y marcas comerciales completado con exigencias electorales y requisitos del Registro Mercantil. En una valoración conjunta de todo ello declara la vulneración del derecho de libertad sindical y ordena el cese de su uso. Finalmente, encuentra desproporcionada la publicación de las sentencias en medios de comunicación.

Siguiendo los argumentos de la anterior, la **STS de 15 de enero de 2026 (RC 169/2024)**, ECLI:ES:TS:2026:212, considera que la denominación del sindicato “Central Sanitaria Independiente V- Sindicato de Funcionarios de Castilla y León”; sus siglas, (CESIV-SINGEFE) y su logotipo, no inducen a confusión con la denominación del sindicato “Central Sindical Independiente y de Funcionarios”, sus siglas (CSIF) y su logotipo.

En la **STS 21-04-2026 (RC 108/2025)**, ECLI:ES:TS:2026:2057 se aprecia vulneración de la libertad sindical en cuanto que varios sindicatos (nominados inicialmente como “Sindicato de oficios varios”), que se desfederaron en su día o causaron baja voluntaria de la CNT de manera progresiva desde 2011, utilizan una denominación que induce a confusión por la individualización de ciertos elementos de su denominación, así como del uso coincidente con el logotipo de la CNT. Igual en la **STS 27 de mayo de 2026 (RC 96/2025) ***.

19.4. Derecho al honor y libertad de expresión

En la **STS 16 de abril de 2026 (RC 118/2025)**, ECLI:ES:TS:2026:1878, se analiza detenidamente si se ha vulnerado el derecho al honor de CC.OO y de ATP-SAE por determinados comunicados y publicaciones de CGT del centro de trabajo del Grupo Airbus, difundidos entre abril y noviembre de 2024, a través de una publicación periódica remitida a la plantilla por correo electrónico denominada “La Hoja del Viernes”. La Sala, con cita de abundante jurisprudencia, estima que las expresiones, por muy censurables que fueran, se realizaron en el marco de un conflicto sindical, estando así amparadas por la libertad de expresión, que debe prevalecer en estos casos. Además, no se obstruyó de forma real y efectiva la acción sindical de CC.OO.

19.5. Libertad sindical y comisiones

La Sala ha vuelto a pronunciarse sobre la diferencia entre comisiones negociadoras y aplicadoras, de modo que la exclusión de un sindicato de estas últimas no vulnera su derecho de libertad sindical y así lo ha apreciado en **STS de 24 de septiembre de 2025 (RC 235/2023)**, ECLI:ES:TS:2025:4152, o en la completa y detallada **STS 10 de marzo de 2026 (RC 198/2025)**, ECLI:ES:TS:2026:1269.

En la **STS de 2 de julio de 2025 (RC 152/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:3283, se analiza el caso de la negociación del convenio colectivo para empresas del metal de Pontevedra en la que había participado CC.OO. Finalmente, el convenio es enviado a la firma, pero CC.OO decide no firmar. El preacuerdo era en realidad el convenio colectivo en toda su extensión, con lo que la firma era su culminación. Si no lo firmó, fue debido a su libre voluntad, con lo que no se vulneró la libertad sindical. Por ello, su exclusión en la comisión paritaria sin funciones negociadoras tampoco vulneró su derecho fundamental.

En la **STS de 9 de diciembre de 2025 (RC 93/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:6017, la Sala niega que se haya vulnerado la libertad sindical de CGT por haber sido excluida de la comisión negociadora para la prórroga y modificación del acuerdo de homogeneización de condiciones laborales de la Compañía Española Distribuidora de Petróleos SA (en adelante, CEDIPSA), alcanzado en el año 2015 entre la empresa y UGT y CC.OO. No participó en el acuerdo inicial, no queda vinculado por el mismo porque tiene la naturaleza de un pacto extraestatutario y, por tanto, tampoco tiene derecho a la acumulación del crédito horario prevista pues esta acumulación está justificada por la actividad que tienen que desarrollar las organizaciones firmantes en las comisiones en las que deben integrarse.

En la **STS de 25 de marzo de 2026 (RC 4/2025)**, ECLI:ES:TS:2026:1476, se ratifica la no vulneración de la libertad sindical del Sindicato Federal Ferroviario de la CGT cuando, en el seno de la Comisión de Seguimiento de los procesos de movilidad creada por la Comisión Negociadora del II Convenio colectivo del Grupo Renfe, se acordó ampliar las plazas objeto de una convocatoria de un proceso de movilidad. Se expone la doctrina constitucional y unificada de la Sala sobre las comisiones aplicativas del convenio y las

negociadoras y se proyecta al caso, observándose que no fue derivada de la negociación y que tenía título habilitante.

En la **STS de 25 de marzo de 2026 (RC 51/2025)**, ECLI:ES:TS:2026:1658, se considera que no se ha vulnerado el derecho de libertad sindical en la comisión negociadora del XIV convenio colectivo interprovincial de Ferrocarrils de la Generalitat Valenciana del sindicato Ferroviario Alacant (SFA), en cuanto que, al estar integrado en una federación su representación, ya quedó cubierta por los representantes designados por la federación, el Sindicato Ferroviario-Intersindical Valenciana (SF-IV). La federación operó como una unidad y se presentó como una sola entidad, formulando propuestas como tal en la mesa negociadora del convenio.

19.6. Libertad sindical y derecho a que la empresa facilite determinada información

La **STS de 16 de junio de 2025 (RC 189/2023)**, ECLI:ES:TS:2025:4133, declara la vulneración del derecho a la libertad sindical en su vertiente del derecho a la información por no proporcionar Unicaja información alguna respecto del registro de jornada desde julio 2021 y por no haber entregado copia básica de los contratos de las personas trabajadoras, sin que sirva de justificación el proceso de fusión con LIBERBANK, la existencia de un proceso de negociación y la ejecución de un acuerdo de despido colectivo y MSCT, circunstancias que podrán ser valoradas para fijar la cuantía de la indemnización, pero no para determinar la vulneración del derecho.

Vulneración que también se aprecia, en parte, en la **STS de 10 de diciembre de 2025 (RC 125/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:5927, en la que el sindicato Asociación Profesional de Profesores de Religión en Centros Estatales en Castilla y León (APPRECE CyL), no fue convocado a las reuniones de los años 2020 a 2022.

En la **STS 15 de enero de 2026 (RC 222/2024)**, ECLI:ES:TS:2026:196, se ratifica la condena a Paradores de Turismo de España SA, SME, por violar la libertad sindical en su vertiente al derecho a la información a la negociación colectiva en cuanto que, en el curso de la negociación de un nuevo convenio, no facilitó a los representantes de los trabajadores las masas salariales presentadas al Ministerio de Hacienda y las resoluciones por las que se autorizaban los incrementos de los daños 2021 y 2022. La masa salarial es una información a la que el Comité de Empresa tiene derecho, que no comprende las retribuciones individuales de cada persona, que su carácter reservado quedado equilibrado por el deber de sigilo, que no constituye ningún secreto empresarial y que es útil y necesaria de cara a la negociación del convenio.

En la **STS de 12 de marzo de 2026 (RC 55/2025)**, ECLI:ES:TS:2026:1215, se analiza si la empresa cumplió con las exigencias del art. 12 del II convenio colectivo de TCPx de EasyJet, en relación con el artículo 6.1.c) del Reglamento (UE) 2016/679, de 27 de abril de 2016, y la LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, en la publicación en la intranet de los escalafones.

En la **STS de 24 de marzo de 2026 (RC 33/2025)**, ECLI:ES:TS:2026:1349, se fija que UGT, como tal sindicato, tiene legitimación para reclamar a ALCAMPO SAU información que comprenda la documentación de cotización, los recibos de liquidación de cotizaciones y la relación nominal de trabajadores. Por ello, la negativa de la empresa a facilitársela constituyó una lesión del derecho de libertad sindical de UGT y de sus representantes sindicales.

En la **STS de 16 de abril 2026 (RC 102/2025)**, ECLI:ES:TS:2026:1923, se considera que Andalucía Emprende, Fundación Pública Andaluza, vulneró la libertad sindical de la mayoría de la parte social de la comisión negociadora del Sindicato CC.OO cuando se le denegó la entrega de documentación y, en concreto, información sobre la masa salarial e información sobre el acuerdo de subrogación que suscribió UGT en el 2008, puesto que dicha información estaba encuadrada en el artículo 64.1, 3 y 3 ET, era pertinente para la negociación del convenio colectivo y, además, en la entidad demandada prestaban servicios trabajadores que procedían de los Consorcios de las Unidades Territoriales de Empleo que se integraron en la Fundación.

19.7. Actividad sindical y derecho instrumental a la comunicación con las personas trabajadoras

La **STS de 13 de enero de 2026 (RC 184/2024)**, ECLI:ES:TS:2026:66, considera razonable y proporcionada la interpretación realizada en la instancia del acuerdo de 8 de enero de 2015 respecto al uso de determinados medios electrónicos para la difusión de la información en el ámbito de la UPV/EHU (Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea) en lo referente al correo corporativo y listas de distribución, de que cada sindicato o sección sindical tiene derecho únicamente a la lista de distribución correspondiente a su ámbito de representación y no a todas donde no han optado por presentarse, lo cual facilita la relación de los sindicatos con esas personas determinadas y es más acorde con el principio de intervención mínima en materia de cesión de datos.

En la **STS de 15 de enero de 2026 (RC 239/2024)**, ECLI:ES:TS:2026:209, la Sala IV confirma la sentencia de la Audiencia Nacional que declaró que Decathlon España SA había vulnerado la libertad sindical de CC.OO Servicios por negarse a autorizar a que el sindicato utilizara los medios telemáticos instaurados por la empresa para comunicarse con los trabajadores; por incumplir el deber de proporcionar un tablón de anuncios (art. 8.2 LOLS); por negarse a dar información y por desconocer el crédito horario sindical. Condena a 30.000 euros de indemnización e impone una multa por temeridad de 3.000 euros.

En la **STS de 16 de enero de 2026 (RC 216/2024)**, ECLI:ES:TS:2026:198, se analiza si el acuerdo alcanzado el 10-02-2023 en el seno del comité intercentros de Airbus España sobre el procedimiento de descuento en nómina de los tiempos dedicados a asambleas y paros vulnera la libertad sindical. Tras el análisis de los conceptos de “paro” y “asamblea”, se concluye que la exigencia

de declaración justificativa de la ausencia por la asistencia de afiliados y no afiliados en modo alguno vulnera ningún derecho.

En la **STS de 17 de febrero de 2026 (RC 44/2025)**, ECLI:ES:TS:2026:983, la Sala recuerda su doctrina en relación con la obligación de la empresa de facilitar un local sindical a la sección sindical de ALFERRO que había obtenido 3 miembros en el comité de empresa, en igualdad de condiciones que a los otros cuatro sindicatos, y de tableros de anuncios, interpretando para ello el art. 81 del ET con relación al art. 8.2 LOLS. Dado que Renfe no le ofreció un local adecuado, se considera que vulneró el derecho de igualdad y el derecho a la libertad sindical del mencionado sindicato.

En la **STS de 19 de febrero de 2026 (RC 263/2024)**, ECLI:ES:TS:2026:981, se considera, igual que lo había hecho la Audiencia Nacional, que Unicaja vulneró el derecho a la libertad sindical de CSIF en su vertiente funcional de actividad sindical informativa, al negar el uso de los medios telemáticos de comunicación (intranet, extranet y correo electrónico) a la sección sindical de CISF. Con independencia de que tras fusión entre Liberbank y Unicaja no alcanzara el 10% de representatividad en la empresa, lo cierto es que se firmó un acuerdo sobre el uso de dichos medios, haciendo referencia a todas las secciones sindicales.

En la **STS de 19 de mayo de 2026 (RC 69/2025)**, ECLI:ES:TS:2026:2297, se niega que se vulnerase la libertad sindical de USO cuando Patrimonio Nacional no permitió la celebración de asambleas de trabajadores. Estudia la Sala la regulación legal y convencional y concluye que se exigen unos requisitos que no se cumplieron, como que se hicieran fuera de la jornada laboral y se expresaran los motivos.

19.8. Acción sindical y crédito horario

En la **STS de 18 de septiembre de 2025 (RC 212/2023)**, ECLI:ES:TS:2025:4101, no se considera vulnerado el derecho a la libertad sindical en su vertiente del derecho al ejercicio de la actividad sindical al amparo del art. 37.3 ET, por el hecho de que la empresa requiriera -a todos los sindicatos y a todos los miembros del comité de empresa- una justificación genérica del uso del crédito sindical durante el primer trimestre del año, sancionando a los representantes legales de los trabajadores por hechos realizados por ellos por otros motivos, no por la simple negativa del sindicato a responder al requerimiento.

La **STS de 10 de diciembre de 2025 (RC 92/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:5703, valida el art. 38 bis del XVIII convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública, que contempla el acceso a la acumulación del crédito horario para la representación unitaria solo a los sindicatos que acrediten una implantación mínima a nivel estatal del 10% en el sector. Tiene habilitación legal en el art. 68.e) ET, es razonable y acorde con la finalidad como instrumento de garantía y supera el test de proporcionalidad, necesidad e idoneidad al

reposar en causa legítima, objetiva y razonable, pues tienen mayor carga de actividad y de cumplimiento de obligaciones y deberes.

En la **STS de 14 de abril de 2026 (RC 41/2025)**, ECLI:ES:TS:2026:1814, se considera que no se ha vulnerado el derecho de la Confederación General del Trabajo (CGT) cuando se pactó con la empresa la forma en la que se debía solicitar el crédito horario sobre los permisos retribuidos que necesitaban los delegados titular y suplente de la CGT en el Comité de Empresa Europeo (CEE) del Grupo Ericsson para asistir a las reuniones del CEE, pues ni se denegaron las ampliaciones horarias solicitadas ni se impidió ejercer sus funciones en el CEE.

19.9. Libertad sindical en su vertiente del derecho a la negociación colectiva

En la **STS de 2 de julio de 2025 (RC 219-2023)**, ECLI:ES:TS:2025:3414, se había ejercitado una demanda de vulneración de derechos fundamentales y, en concreto, de libertad sindical, en su vertiente de negociación colectiva, al omitir la empresa en un MSCT el período de consultas del art. 41 ET. Sin embargo, la Sala aprecia que, aunque el procedimiento sea de derechos fundamentales y aunque técnicamente no sea la vía más adecuada, lo cierto es que debe aplicarse el plazo de caducidad de 20 días y, en el caso de autos, habían transcurrido en exceso.

En la **STS de 3 de julio de 2025 (RC 174/2023)**, ECLI:ES:TS:2025:3421, resultaba que las patronales se habían negado a constituir la mesa de negociación del I convenio colectivo del sector de restauración colectiva para el ámbito de la C.A. del País Vasco. Sin embargo, no se aprecia vulneración del derecho a la negociación colectiva, al estar vigentes y en prórroga, que no en ultraactividad, los acuerdos que habían mantenido vigentes los convenios colectivos y, por tanto, era de aplicación la prioridad aplicativa del art. 84.1 ET.

En la **STS de 10 de septiembre de 2025 (RC 89/2025)**, ECLI:ES:TS:2025:3931, no se considera vulnerado el párrafo segundo del art. 89 ET por la negativa de la empresa a negociar un convenio colectivo de empresa cuando la misma no tenía ningún convenio de empresa y tenía una situación de pérdidas.

La **STS de 12 de noviembre de 2025 (RC 107/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:5159, avala la vulneración del derecho sindical declarada por la Audiencia Nacional respecto del sindicato UTIL, al excluirle de la composición del comité interempresas. UTIL contaba con un delegado de personal en el centro de Albacete y había obtenido 0,83 miembros en dicho comité, con lo que no llegaba a la unidad. Sin embargo, la Sala considera que la literalidad del art. 45 del VI convenio colectivo de Airbus debe ser completada con una interpretación sistemática del mismo.

En la **STS de 3 de febrero de 2026 (RC 22/2025)**, ECLI:ES:TS:2026:701, se niega que la incorporación de una cláusula al contrato del personal de los más altos niveles de Santander Banca Privada, que establecía un preaviso de 3 meses en caso de dimisión, vulnera el derecho a la negociación colectiva, cuando, precisamente, el convenio sectorial de banca había guardado silencio al respecto.

La **STS de 19 de febrero de 2026 (RC 256/2024)**, ECLI:ES:TS:2026:830, niega que se haya vulnerado el derecho a libertad sindical en vertiente negociadora por la exclusión del sindicato UTIL por haber sido excluido de la mesa negociadora del VII convenio de la empresa Airbus España y del Comité “Interempresas”. No consta que se trate de un grupo patológico de empresa, sino de un grupo mercantil, de modo que la legitimación para la negociación del convenio viene establecida en el art. 87.1, párrafo 3 que remite al 87.2; y lo cierto es que UTIL no tenía ni la condición de más representativo ni había obtenido el 10% de los votos en el ámbito geográfico y funcional en cuestión.

En la **STS de 18 de febrero de 2026 (RC 223/2024)**, ECLI:ES:TS:2026:831, se niega vulneración del derecho a la libertad sindical en su vertiente a la negociación colectiva de CGT con ocasión de las negociaciones para la recuperación del antiguo complemento de antigüedad de la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (Amaya). Al ser necesaria autorización administrativa previa para iniciar negociaciones para modificar el convenio, se llevaron a cabo negociaciones a tal fin, constituyéndose un grupo de trabajo o “comisión de seguimiento”, donde todos los sindicatos, incluido CGT, tenían un representante. Si bien CGT presentó una propuesta alternativa a la consensuada, fue descartada. Sin embargo, el derecho a la negociación colectiva no implica que la pretensión de una parte tenga necesariamente que ser tramitada cuando la mayoría considere que no debe hacerse.

19.10. Acuerdos individuales en masa como posibles vulneradores de la negociación colectiva

En la **STS de 2 de octubre de 2025 (RC 42/2025)**, ECLI:ES:TS:2025:4443, se avala la nulidad de la medida adoptada unilateralmente por la empresa Ibersys Seguridad y Salud SL de modificar las medidas acordadas en un acuerdo colectivo de 15-12-2022 mediante la creación de un plan de flexibilidad de adhesión voluntaria para las personas trabajadoras. No se respeta la fuerza vinculante de aquel pacto colectivo (art. 37.1 CE) y se vulnera la libertad sindical del sindicato que lo firmó (art. 28.1 CE). La voluntad individual no puede prevalecer sobre la autonomía colectiva, pues quebraría el sistema de negociación colectiva. Y esto es predicable tanto de convenios colectivos estatutarios como de pactos extraestatutarios. Debería haberse encauzado a través del procedimiento del artículo 41 ET o, en su caso, a través de la negociación de un nuevo acuerdo colectivo.

La **STS de 11 de noviembre de 2025 (RC 204/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:5123, considera que el ofrecimiento por la empresa de un modelo de contrato o acuerdo sobre trabajo a distancia a los trabajadores, en sí mismo, no supuso ningún ataque al derecho a la negociación colectiva ad hoc,

ya que la regulación legal lo que establece es que estos acuerdos deben ser necesariamente individuales y deben someterse, en todo caso, a lo que establezca la ley y la negociación colectiva (art. 3 ET), y en el caso de autos ni se había negociado el convenio todavía, ni el sindicato siquiera había presentado solicitud alguna de negociación. En cuanto a la desconexión digital de los trabajadores a distancia, tampoco se entiende vulnerado el derecho de libertad sindical del sindicato, ya que la regulación lo que exige es que la desconexión digital se sujete a lo que disponga la negociación colectiva y que la empresa, previa audiencia de la RLT, elaborará una política interna al respecto; y que este derecho de desconexión digital se ejercitará en los términos establecidos legalmente y de acuerdo con las políticas de la empresa, nada más.

En igual sentido la **STS de 12 de mayo de 2026 (RC 31/2025)**, ECLI:ES:TS:2026:2256, con relación a la empresa Unísono Soluciones de Negocio SA ya que ni la ley ni el convenio colectivo de ámbito estatal del sector del Contac Center imponen que los concretos términos de los acuerdos de teletrabajo tengan que ser negociados con la representación legal de las personas trabajadoras. La única previsión convencional es que la empresa ha de entregar copia de los acuerdos de trabajo a distancia y de sus modificaciones posteriores, pero no que ha de negociar sus cláusulas.

En la **STS de 5 de febrero de 2026 (RC 232/2024)**, ECLI:ES:TS:2026:677, se considera que la práctica del Banco de España de poner en marcha un procedimiento de modificación voluntaria de jornada y horario (ampliación de 38 a 40 horas semanales), dirigido de forma masiva al personal con puestos de jefatura (niveles 1 al 9 del Grupo Directivo), mediante pactos individuales, no vulnera el derecho a la negociación colectiva, en cuanto que tiene amparo en el art. 17 del Pacto de 1990. Por el contrario, queda vulnerado el derecho a la libertad sindical por la reiterada e injustificada negativa de la empresa a convocar la comisión paritaria configurada no sólo como un instrumento de mediación previa, sino como un órgano de información y consulta, pues el convenio regula su convocatoria como un derecho del comité de empresa y, en este caso, se trata de un “comité de empresa sindicalizado”.

19.11. Unidades de negociación

En la **STS de 14 de enero de 2026 (RC 186/2024)**, ECLI:ES:TS:2026:279, se analiza si el Grupo Inditex y los sindicatos CC.OO y UGT han vulnerado la libertad sindical y el derecho de huelga de CIG por haber llegado a un acuerdo de ámbito nacional que incluía el plus sede que había sido fruto de los acuerdos de 2016 en A Coruña con CIG, donde tenía mayoría, de la que carecía, sin embargo, a nivel estatal. La Sala argumenta que, aunque fuera fruto de la negociación territorial de esa provincia, no existe ningún derecho a la irreversibilidad del ámbito territorial y, si no lo hay para los convenios colectivos estatutarios, menos para los pactos extraestatutarios, como es el caso. Concluye: *“Que el origen de un complemento salarial traiga causa de la negociación territorial, no es óbice para que un posterior acuerdo de empresa de ámbito nacional pueda incorporar esa misma materia a la negociación cuando sus firmantes dispongan de legitimación para ello”*.

En la **STS de 17 de abril de 2026 (RC 57/2025)**, ECLI:ES:TS:2026:1919, con relación a la empresa IRYO, la Sala se aparta de su asentada doctrina en cuanto a que debe estarse a la legitimación en el momento inicial de la constitución de la comisión negociadora, en este caso del plan de igualdad, al concurrir una circunstancia excepcional y extraordinaria. La comisión negociadora se formó el 27-11-2023, tan solo dos días antes de la celebración de las elecciones sindicales, que tuvieron lugar el 29-11-2023. CGT, que no tenía en aquella fecha el mínimo de representatividad del 10%, había solicitado expresamente varios meses antes que no se constituyera hasta las elecciones, petición que no fue atendida y quedó excluida. Celebradas las elecciones, los resultados electorales le fueron favorables y superó dicha cifra. La comisión no volvió a reunirse hasta el 04-09-2024. La Sala IV avala la apreciación de instancia de que el panorama descrito apuntaba a que la actuación de las partes constituyó una maniobra para excluir a dicho sindicato y ello era suficiente indicio para que se produjera la inversión de la carga probatoria. Como nada se justificó, se concluyó que se había vulnerado el derecho de libertad sindical del sindicato CGT.

En la **STS de 24 de abril de 2026 (RC 229/2025)**, ECLI:ES:TS:2026:2054, la controversia esencial radicaba en determinar si fue válida la comisión negociadora única que se formó con relación al despido colectivo de las 13 empresas del grupo MASORANGE o, si por el contrario, debería haberse articulado un proceso de despido para cada una de las 6 directamente afectadas. USO y CCOO habían interpuesto sendas demandas, que luego fueron acumuladas, defendiendo que no había grupo de empresas a efectos laborales y que se vulneró su derecho de libertad sindical en la medida que, con la conformación de una única comisión negociadora, se impidió la participación del primero y se perjudicó la del segundo. La Audiencia Nacional desestimó las demandas. La Sala IV realiza un recorrido histórico sobre su jurisprudencia con relación al grupo empresarial laboral y con relación al perímetro de negociación para terminar centrándose en la teoría del debut, que reconoce que sólo ha sido apuntada, pero nunca refrendada expresamente por la Sala.

20. PERSPECTIVA DE GÉNERO

20.1. Incentivos para reducir el absentismo. Reducción de jornada por guarda legal

La **STS de 23 de septiembre de 2025 (RC 259/2023)**, ECLI:ES:TS:2025:4135, reconoce el derecho de las personas trabajadoras con reducción de jornada por guarda legal a percibir íntegramente el complemento de incentivo por cumplimiento de jornada, sin reducción proporcional a la jornada realizada. El incentivo no está vinculado a la realización de una jornada sino a la asistencia al trabajo. Para resolver la controversia tiene en consideración la perspectiva de género, en atención a que el colectivo que se encuentra en situación de reducción de jornada por guarda legal de menores o familiares está integrado mayormente por mujeres.

20.2. Complemento de turnicidad. Reducción de jornada

En la **STS de 4 de junio de 2025 (RC 4793/2023)**, ECLI:ES:TS:2025:2811, se reitera doctrina y se reconoce que la persona trabajadora que presta servicios en turno de mañana, tarde y noche, reduce su jornada y continúa realizando turnos tiene derecho al percibo el plus de turnicidad en su integridad. Se juzga con perspectiva de género y en interés de la protección de la familia y de la infancia.

En este mismo sentido se pronuncia la **STS de 12 de junio de 2025 (RC 3892/2023)**, ECLI:ES:TS:2025:3013, **STS de 2 de julio de 2025 (RC 1019/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:3343; **STS de 4 de julio de 2025 (RC 212/2024)**, ECLI:ES:TS:2025:3526.

20.3. Concreción horaria denegada. Denegación neutra

La **STS de 4 de febrero de 2026 (RC 1629/2025)** ECLI:ES:TS:2026:709, reitera su doctrina de que toda denegación sobre concreción horaria por conciliación de la vida familiar y laboral no implica necesariamente un trato discriminatorio por razón de sexo que dé derecho a una indemnización por vulneración de derechos fundamentales. Para ello es necesario que la denuncia por vulneración se acompañe de indicios que pongan de manifiesto que la decisión de la empleadora era vulnerar tal derecho y la empresa ha de acreditar que su decisión era ajena a tal propósito. En el caso concreto, la decisión está relacionado con razones organizativas, sin que la aplicación de la perspectiva de género como criterio interpretativo modifique la decisión, por deber valorarse hechos y no resultar que la decisión se apoye en el propósito de discriminar a la trabajadora.

21. Permiso lactancia

La **STS de 15 de enero de 2026 (RC 176/2024)**, ECLI:ES:TS:2026:180, reconoce a las facultativas de los hospitales del SERMAS que hacen uso de la lactancia natural, a ser dispensadas de hacer guardias localizadas durante los 12 primeros meses de la vida del niño y a percibir el complemento de atención continuada durante ese periodo. Las guardias médicas hospitalarias impiden programar paradas para la extracción de la leche, al tener que hacer frente a las urgencias médicas, lo que, unido a la fatiga y nocturnidad, pueden generar sensación de inseguridad y angustia en las madres lactantes y perjudicar la lactancia. Las trabajadoras en período de lactancia deben tener la misma protección que las trabajadoras embarazadas o que han dado a luz, y la ausencia de evaluación del riesgo que presenta su puesto de trabajo en dicho periodo constituye una discriminación directa por razón de sexo. Asimismo, les reconoce el derecho a percibir el complemento de atención continuada con la finalidad de evitar una discriminación retributiva por razón de sexo.

III SEGURIDAD SOCIAL

1.- DESEMPLEO.

1.1.- Nivel contributivo.

1.1.1.- Situación legal de desempleo.

1.1.1.1.- Excedencia voluntaria por cuidado de hijos y contrato de corta duración.

La **STS de 4 de julio de 2025 (RCUD. 4513/2023)** -ECLI:ES:TS:2025:3528- y **28 de enero de 2026 (RCUD. 4722/2024)** -ECLI:ES:TS:2026:661- abordan la cuestión del derecho a percibir la prestación de desempleo contributiva de la trabajadora indefinida que se encuentra en excedencia por cuidado de hijo y que en tal situación formaliza con otras empresas diferentes contratos de trabajo temporales de muy escasa duración. A su finalización reclama la prestación de desempleo sin instar la reincorporación en la empresa en la que se encontraba excedente.

En línea con la STS 10 de febrero de 2015 (RCUD. 25/2014) se puede compatibilizar la situación de excedencia por cuidado de hijo con el desarrollo de un trabajo en otra empresa, pero no puede utilizarse esta opción para concertar un contrato temporal de muy escasa duración a fin de solicitar prestaciones de desempleo tras su finalización a cargo de las cotizaciones efectuadas durante el tiempo de prestación de servicios en la empresa en la que se encuentra excedente y percibir de esta forma unos ingresos económicos de naturaleza pública durante el periodo de excedencia.

1.1.1.2.- Periodo tres meses de enfriamiento para encontrarse en situación legal de desempleo y vacaciones no disfrutadas.

En la **STS de 4 de febrero de 2026 (RCUD. 44517/2024)** -ECLI:ES:TS:2026:665- se plantea el debate de cómo computar el plazo de tres meses desde la extinción a voluntad del trabajador de la relación laboral anterior hasta la nueva extinción del contrato posterior por no superación del periodo de prueba a instancia de la empresa -situación legal de desempleo del artículo 267.1 a) 7º LGSS-, en particular si concurre el supuesto de vacaciones no disfrutadas.

La finalidad de esta norma es establecer una cláusula objetiva y automática de enfriamiento para evitar el fraude consistente en que, la extinción de una segunda y breve relación laboral, permita el acceso a la situación legal de desempleo, que no permitía la voluntaria extinción por parte del trabajador de su anterior relación laboral.

La Sala IV, en una interpretación integrada del artículo 267.1 a) 7º LGSS y de los artículos 268.1 y 3 LGSS, concluye que no se pueden omitir estos últimos preceptos y pensar que no existe situación legal de desempleo cuando expresamente la LGSS establece que, de haber vacaciones no disfrutadas, la situación legal de desempleo se produce una vez transcurrido ese periodo vacacional. Por tanto, estima el recurso del SEPE.

1.1.1.3.- Periodo de inactividad de una persona trabajadora con relación laboral indefinida a tiempo parcial en la modalidad de jornada concentrada.

Sobre este particular, reiterando doctrina, la **STS de 27 de enero de 2026 (RCUD 2278/2024)** -ECLI:ES:TS:2026:652- aborda el caso de una persona trabajadora que prestaba sus servicios por cuenta de una aerolínea como indefinida fija a tiempo parcial del 74% y con jornada concentrada, de forma tal que, estando de alta durante todos los 365 días del año, concentraba la prestación efectiva de servicios en 270 días.

La Sala IV señala que, en los casos de prestación de servicios a tiempo parcial de forma concentrada, no existe un derecho a percibir prestaciones de desempleo en los períodos de inactividad, ya que esta situación no tiene encaje en el concepto de desempleo contemplado en el art. 267 LGSS.

1.1.1.4.- Pluriactividad y ERTE-COVID19.

La **STS de 10 de junio de 2025 (RCUD 3005/2023)** -ECLI:ES:TS:2025:2802- aborda el caso de un trabajador pluriactivo, incluido en un ERTE-COVID19, que no pudo percibir inicialmente las prestaciones por desempleo cuando se activó por encontrarse en pluriactividad. Posteriormente, este trabajador cesa en su actividad autónoma y vuelve a ser afectado por el mismo ERTE. Solicitada la prestación por desempleo, le fue denegada por el SEPE.

La Sala IV considera que la incompatibilidad no equivale necesariamente a la extinción o desaparición del derecho, sino a la imposibilidad de ejercitarlo porque existe un óbice, que puede ser temporal al tratarse de prestaciones de tracto sucesivo.

1.1.1.5.- Prestación de riesgo durante el embarazo y situación legal de desempleo y ERTE-COVID19.

La **STS de 15 de septiembre de 2025 (RCUD 1198/2024)** -ECLI:ES:TS:2025:3988- conoce de un recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por una trabajadora que tenía reconocida prestación durante el riesgo por embarazo y, posteriormente, fue incluida en un ERTE-COVID19, período durante el cual percibió la prestación de desempleo en lugar de la prestación por riesgo durante el embarazo. Solicitó percibir la prestación económica por riesgo durante el embarazo durante el período en que estuvo en situación de desempleo a la mutua aseguradora, que denegó su pretensión.

La Sala IV reconoce el derecho de la actora a la prestación económica por riesgo durante el embarazo durante el tiempo que éste dure y exista la causa de suspensión prevista en el artículo 45 e) ET.

1.1.2.- Duración de la prestación por desempleo y doctrina del paréntesis. Procedimiento de reestructuración empresarial.

La **STS 13 de noviembre de 2025 (RCUD 792/2024)** aborda el recurso de quien permaneció en situación de excedencia voluntaria compensada durante cuatro

años en el contexto de un procedimiento de reestructuración empresarial (despido colectivo y movilidad geográfica) y fue despedida tras la reincorporación. Al solicitar la prestación por desempleo, se le reconoció una prestación con una duración de 240 días, al no existir cotizaciones en el periodo de excedencia en lugar de 720 días, por aplicación de la doctrina del paréntesis.

La Sala IV concluye que no es aplicable la doctrina del paréntesis para neutralizar el periodo no cotizado en el periodo de la excedencia voluntaria compensada y confirma la sentencia recurrida. Además, señala que la situación de excedencia voluntaria compensada no puede asimilarse a una excedencia forzosa, no se ha pactado la suspensión de la relación laboral, ni la reserva de puesto de trabajo.

1.1.3.- Consumo de prestaciones. ERTE-COVID19.

La Sala IV ha vuelto a examinar el consumo de las prestaciones por desempleo activadas durante un ERTE-COVID19 de naturaleza suspensiva de la relación laboral. Entre otras, las **SSTS 3 de diciembre de 2025 (RCUD 381/2024 y 4942/2023)** -ECLI:ES:TS:2025:5780 y ECLI:ES:TS:2025:5735- y **20 de enero de 2026 (RCUD 4589/2024)** –ECLI:ES:TS:2026:231- resuelven que el tiempo de percepción de la prestación por el trabajador no puede computarse como cotizado a efectos de percibir una nueva prestación de desempleo.

Reitera la doctrina de la Sala en STS Pleno 980/2023, de 16 noviembre (RCUD 5326/2022).

1.1.4.- Cálculo de la prestación por desempleo. La **STS de 25 de marzo de 2026 (RCUD 1123/2025)** -ECLI:ES:TS:2026:1411- se pronuncia sobre cómo debe determinarse el tope máximo de la prestación contributiva por desempleo total tras la pérdida de un trabajo a tiempo parcial.

El caso concreto es el de un trabajador que ha prestado servicios a tiempo parcial con un solo contrato que se extingue e impugna la resolución del SEPE que aplicó el coeficiente de parcialidad en función del promedio de horas trabajadas -4 durante el período de los últimos 180 días a pesar de ser su situación de desempleo total-.

La Sala aplica la doctrina contenida, entre otras, en SSTS 1118/2016 de 27 diciembre (RCUD 3132/2015); 329/2018, de 22 marzo (RCUD 3068/2016); 698/2019, de 9 octubre (RCUD 655/2018); 195/2024, de 29 enero (RCUD 4525/2022) y resuelve que la prestación por desempleo de nivel contributivo -cuando el desempleo es total, pero como consecuencia de la pérdida de un trabajo a tiempo parcial- ha de calcularse en función del promedio de las horas trabajadas durante el período de los últimos 180 días (base reguladora), proyectando ese porcentaje de parcialidad sobre los topes máximo y mínimo a que se refiere el precepto (aunque no sobre la base reguladora).

1.1.5.- Desempleo. Capitalización pago único prestación por desempleo.

La **STS de 11 de marzo de 2026 (RCUD 4365/2024)** -ECLI:ES:TS:2026:1283- desestima el recurso del SEPE y confirma la resolución recurrida que declaró que la trabajadora autónoma demandante tiene derecho a percibir de manera capitalizada la prestación de desempleo en pago único y bajo la modalidad de abono mensual de cuotas de cotización a la seguridad social para trabajar como autónoma colaboradora familiar en la empresa de la que es titular su esposo.

1.1.6.- Compatibilidad de la prestación por desempleo con la de incapacidad permanente total reconocida con anterioridad.

La **STS de 2 de marzo de 2026 (RCUD 4455/2024)** -ECLI:ES:TS:2026:1180- conoce del supuesto en el que el actor fue declarado afecto de incapacidad permanente total (IPT), prestando servicios con posterioridad en una profesión compatible con la prestación. La entidad gestora le reconoció la situación de IPT también para esta última profesión, optando por percibir la primera prestación de IPT. La controversia suscitada se centra en determinar si la parte actora tiene derecho a percibir la prestación por desempleo, compatible con la primera prestación por IPT total reconocida, con base en las cotizaciones efectuadas en la profesión compatible con la misma.

La Sala IV argumenta que, dado que el trabajo de maquinista envasador fue compatible con la prestación por IPT, también lo es con el desempleo generado por ella, pero limitado a las cotizaciones posteriores a la primera incapacidad permanente, pues las cotizaciones consumidas para el reconocimiento de la prestación de IPT no se pueden computar para el reconocimiento de una ulterior prestación contributiva por desempleo.

1.1.7.- Aportación económica al Tesoro Público por despidos colectivos.

La **STS de 12 noviembre de 2025 (RC. 52/2024)** -ECLI:ES:TS:2025:5167- conoce de un recurso de casación interpuesto por la representación legal del SEPE contra la resolución del TSJ que estima el recurso de suplicación planteado por la empresa contra la liquidación de la aportación al Tesoro Público de las empresas de más de 100 trabajadores con beneficios en los ejercicios anteriores que practiquen despidos colectivos que incluyan a trabajadores de cincuenta años o más de edad. El TSJ estimó la demanda de la empresa y dejó sin efecto la liquidación al considerar que la situación ulterior de la empresa y en las circunstancias del despido colectivo la liquidación no cumple con la finalidad querida por el legislador.

La Sala IV casa y anula la resolución recurrida al considerar que se trata de una figura parafiscal no sancionadora, se cumplen los requisitos legales definitorios del hecho imponible y no se discute su cuantificación.

1.1.8.- Revisión de actos declarativos de derechos. SEPE.

La **STS de 16 de abril de 2026 (RCUD 213/2025)** -ECLI:ES:TS:2026:1917- estima el recurso del SEPE al considerar procedente la revisión de actos

declarativos de derechos sin acudir a la vía judicial, al tratarse de una rectificación de errores materiales o de hecho y aritméticos -artículo 146.2 a) LRJS-.

El supuesto de hecho es que, por resolución del SEPE, se reconoce la prestación por desempleo a la actora por haberse considerado como trabajadora fija discontinua o que realizaba su actividad con trabajos fijos y periódicos que se repetían en fechas ciertas (artículo 9 del Real Decreto 30/2020), sin tener en cuenta que la demandante estaba vinculada a la empresa mediante un contrato de trabajo indefinido a tiempo parcial con jornada concentrada.

La Sala IV considera que se trata de un error de hecho o material que puede ser rectificado, consiguientemente, de conformidad con el artículo 146.2 a) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, sin acudir a la jurisdicción social y sin sujeción al plazo de un año previsto en el artículo 146.2 b) del mismo texto legal.

1.1.9.- Reintegro de prestaciones. Doctrina Čakarević.

La **STSS de 26 de noviembre de 2025 (RCUD 1272/2024 y 2545/2024)** - ECLI:ES:TS:2025:5587 y ECLI:ES:TS:2025:5624- aplica la doctrina de la Sentencia Čakarević vs. Croacia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) del 26 de abril de 2018 y estima el recurso del beneficiario del subsidio por desempleo para mayores de 52 años, revocado posteriormente sin que medie actuación fraudulenta ni engaño alguno por parte del beneficiario. En cambio, sí consta que hubo simplemente un error de la propia Entidad Gestora y se solicitó el reintegro de lo percibido indebidamente una vez transcurridos dos años.

En el mismo periodo comprendido en la presente crónica, también puede destacarse, entre otras, la **STS 16 de abril de 2026 (RCUD 859/2025)** - ECLI:ES:TS:2026:1796-.

1.2.- Nivel asistencial.

1.2.1.- Subsidio para mayores de 52 años.

1.2.1.1.- Acceso. Todos los requisitos salvo la edad.

La **STS**, de Pleno, de **29 de septiembre de 2025 (RCUD 5128/2023)** - ECLI:ES:TS:2025:4413- resuelve cómo debe interpretarse la expresión *«todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a cualquier tipo de pensión contributiva de jubilación en el sistema de la Seguridad Social»*, prevista en el artículo 274.4 LGSS (en la actualidad artículo 280.1 LGSS), correspondiente al acceso al subsidio por desempleo para mayores de cincuenta y dos años.

El actor, beneficiario de una prestación de IPT reconocida en 1990, solicitó el 2020 subsidio de desempleo para mayores de 52 años y el SEPE se lo reconoce. Posteriormente, el INSS (2021) indicó que el actor no reunía el periodo genérico de cotización de quince años exigido en el artículo 161.1 b) LGSS 1994 [en la

actualidad, artículo 205.1 b) LGSS], pero sí el periodo específico de dos años del precepto legal. Consta que el actor tiene reconocidos un total de 7.004 días de alta (19 años, 2 meses y 6 días).

En este estado de las cosas, el SEPE inicia el procedimiento de revocación del subsidio de desempleo alegando que el interesado carecía del periodo de carencia genérico para lucrarla.

La Sala IV desestima el recurso del SEPE al considerar que el requisito de carencia propia de la pensión de jubilación no puede convertirse en una carencia propia del subsidio para mayores de 52 años. Tal mutación iría en contra de la lógica del sistema, porque la concesión y la duración del subsidio para mayores de 52 años está vinculada precisamente al acceso futuro a la jubilación y sirve para cubrir las necesidades de la persona beneficiaria en situación de desempleo durante tal periodo de la vida posterior a los 52 años hasta que tiene derecho a la jubilación.

1.2.1.2.- Acceso. Teoría del paréntesis para suplir la carencia específica de dos años inmediatamente anteriores.

La **STS de 2 de marzo de 2026 (RCUD 685/2024)** -ECLI:ES:TS:2026:1208- desestima el recurso de la solicitante del subsidio para mayores de 52 años al considerar que no es aplicable la doctrina del paréntesis por no mantenerse como demandante de empleo en varios periodos (total de 3 años y medio).

1.2.1.3.- Cómputo de las rentas a los efectos de la percepción del subsidio por desempleo. Extinción de contrato vía despido colectivo.

La Sala IV vuelve a abordar en la **STS de 3 de junio de 2025 (RCUD 3283/2023)** -ECLI:ES:TS:2025:2845- cómo se computan las carencias de rentas de aquellos trabajadores cuyo contrato de trabajo se ha extinguido en el marco de un procedimiento de regulación de empleo; en particular, cómo debe valorarse la parte de la indemnización que excede de la legal. Aplica y refuerza la doctrina STS 3 de diciembre de 2008 (RCUD 99/2008) y declara que, a los efectos de cuantificar el umbral de rentas que condiciona el acceso al subsidio por desempleo en los supuestos en los que la terminación del contrato deriva de despido colectivo pactado (art. 275.4 LGSS), debe entenderse por indemnización legal la establecida con carácter obligatorio (20 días de salario por año de servicio), sin que pueda considerarse como tal la superior acordada o la del despido improcedente.

Esta línea jurisprudencial, ha sido reiterada, entre otras, en la **SSTS de 4 de diciembre de 2025 (RCUD 3403/2024)** -ECLI:ES:TS:2025:5702- y de **27 de enero de 2026 (RCUD. 3787/2024)** -ECLI:ES:TS:2026:649-.

1.2.2.- Subsidio por desempleo por responsabilidades familiares.

1.2.2.1.- Cómputo de las rentas de la unidad familiar.

La **STS de 3 de diciembre de 2025 (RCUD 2716/2024)** - ECLI:ES:TS:2025:5673- reitera su doctrina sobre los ingresos de la pareja de hecho y progenitor del hijo común. No deben ser tomados en cuenta ni en su integridad, ni en la parte que sirven a proporcionar satisfacción a la obligación legal de alimentos del hijo común.

Tras la reforma legal del artículo 275.3 del TRLGSS, operada por el Real Decreto-ley 7/2023, el debate carece de interés, si bien aún siguen llegando a la Sala IV asuntos en los que se discute la procedencia o no del cómputo de los ingresos de la pareja de hecho del solicitante del subsidio por desempleo con cargas familiares a los efectos de determinar las rentas de la unidad familiar, en particular si al tener una hija en común deben tomarse en cuenta los ingresos del otro progenitor.

1.2.2.2.- Cómputo de los ingresos de la pareja de hecho para determinar las cargas familiares a efectos de su reconocimiento del subsidio.

La **STS de 24 septiembre de 2025 (RCUD 2058/2024)** -ECLI:ES:TS:2025:4326- aplica la doctrina recogida en la STS 2 de octubre de 2018 (RCUD 3600/2016) al conocer del recurso interpuesto por la solicitante de un subsidio de desempleo por razones familiares a la que el SEPE revoca el derecho y reclama el reintegro de las cantidades indebidamente percibidas.

La recurrente solicitó el subsidio por desempleo, rellenando los datos del cónyuge y los datos de los hijos. La recurrente, soltera, tiene dos hijas menores de edad, conviviendo con el progenitor, cuyo estado civil también es soltero.

Se dilucida si la solicitante del subsidio de desempleo por cargas familiares tiene derecho al mismo por estar en situación de convivencia con los descendientes y con el progenitor, que acredita ingresos.

A los efectos de acreditar las cargas familiares, consistentes en sus hijos menores, el SEPE denegó el subsidio porque considera que la unidad de convivencia acredita rentas superiores al 75% SMI derivadas de los ingresos del padre de las menores.

La Sala IV considera que la protección se otorga al desempleado y no a la familia, y, por tanto, debe valorarse la situación económica del solicitante de la prestación. Por eso, si los desempleados (i) carecen de rentas superiores al 75% del SMI, (ii) han agotado la prestación por desempleo, (iii) tienen responsabilidades familiares y cumplen los requisitos establecidos en el artículo 275 de la vigente LGSS, tienen derecho a percibir el subsidio por desempleo.

1.2.2.3.- Cómputo de las rentas de la unidad familiar. Impago de pensión alimenticia de los hijos a cargo del otro progenitor.

La **STS de 29 de septiembre de 2025 (RCUD 2756/2024)** - ECLI:ES:TS:2025:4335- desestima el recurso del SEPE en el que la cuestión suscitada es determinar si, a los efectos de valorar el límite de ingresos de la

unidad familiar para reconocer/mantener el subsidio de desempleo, se deben incluir las pensiones por alimentos de los hijos a cargo del otro progenitor en el caso de que resulten impagadas.

La representación del SEPE defendía la necesidad de exigir a la actora que, además de haber denunciado en vía penal, interpusiese demanda ejecutiva contra su expareja para acreditar el impago de las pensiones de alimentos y, así, poder lucrar o conservar un subsidio de desempleo.

La Sala IV considera que esta exigencia supone desconocer la dimensión de género.

2.- RENTA ACTIVA DE INSERCIÓN.

La **STS 14 de octubre de 2025 (RCUD 846/2024)** -ECLI:ES:TS:2025:4584- se pronuncia sobre si el agotamiento de la Renta Activa de Inserción (RAI) puede habilitar el acceso al subsidio de desempleo para mayores de 52 años o, por el contrario, sólo puede serlo el agotamiento de la prestación contributiva de desempleo. Aplica el régimen derivado de las modificaciones introducidas por el RDL 8/2019.

El caso en concreto es el de una persona, nacida en 1959, que había sido perceptora de la RAI entre el junio de 2020 y junio de 2021, solicitando el subsidio para mayores de 55 años en julio de 2021 y, por ello, le resulta aplicable la regulación derivada del RDL 8/2019.

El punto de partida de la Sala IV es la doctrina contenida en las SSTS de 17 marzo de 2019 (RCUD 2966/2017); de 9 diciembre de 2020 (RCUD 1839/2018); de 23 noviembre de 2021 (RCUD 882/2019), entre otras, que han concluido que "el acceso al subsidio por desempleo [...], puede venir dado desde el agotamiento de cualquiera de las prestaciones que configuran el sistema de Seguridad Social en materia de protección por desempleo, como es la renta activa de inserción, y no solo de las prestaciones contributivas o asistenciales reguladas en la LGSS".

Por tanto, el agotamiento de la RAI se equipara al del subsidio por desempleo. Antes del RDL 8/2019 podía dar acceso al subsidio para mayores de 52 (o 55) años y tras la modificación del art. 280 LGSS (RDL 8/2019) la solución debe mantenerse pues la redacción vigente (RDL 2/2024) es inaplicable al caso.

En este sentido, la Sala IV subraya que el RDL 2/2024 sí que ha abordado de forma expresa y clara el problema que nos ocupa, explicitando que el subsidio para mayores de 52 años no se abre a las personas que hayan percibido o agotado la RAI [...], la prestación por cese de actividad regulada en el título V o el subsidio extraordinario por desempleo [...].

3.- INCAPACIDAD TEMPORAL

3.1.- Determinación de la base reguladora de la prestación de IT derivada de accidente de trabajo.

La **STS de 12 de marzo de 2026 (RCUD 3351/2024)** -ECLI:ES:TS:2026:1199- resuelve que la base reguladora de la prestación de incapacidad temporal (IT) derivada de accidente de trabajo (AT) de un trabajador fijo discontinuo a tiempo parcial debe fijarse por las bases de cotización de los tres meses anteriores al AT, en lugar de la base de cotización del día del AT.

3.2. Efectos económicos de un proceso de incapacidad temporal.

La **STS de 3 de diciembre de 2025 (RCUD 1621/2024)** -ECLI:ES:TS:2025:5639- se pronuncia nuevamente sobre los efectos económicos derivados de la modificación de la contingencia de una prestación de IT - inicialmente declarada como derivada de enfermedad común y posteriormente reconocida como derivada de AT-. La cuestión que se plantea es si debe retrotraerse a los tres meses anteriores al inicio del expediente de determinación de contingencia o, por el contrario, a la fecha del hecho causante de la incapacidad temporal.

La Sala reitera la doctrina establecida en la STS de 13 de enero de 2021 (RCUD 2245/2019) en el sentido de que cuando se trata de recalificaciones de la contingencia a solicitud del beneficiario será aplicable el artículo 53.1 LGSS y los efectos se retrotraen tres meses desde la solicitud realizada por el beneficiario y no desde el hecho causante inicial de la IT. En la misma línea, STS 24 de noviembre de 2025 (RCUD 2433/2024) -ECLI:ES:TS:2025:5338-.

4.- INCAPACIDAD PERMANENTE.

4.1.- Reconocimiento de la prestación.

La **STS 29 de enero de 2026 (RCUD. 4623/2024)** -ECLI:ES:TS:2026:657- vuelve a abordar la procedencia del reconocimiento de una incapacidad permanente a quien padece una concreta, específica y objetivada disminución de la capacidad visual.

La Sala IV reitera su doctrina sobre la admisión de la contradicción en el reconocimiento de incapacidades.

Al estar ante hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales (albañiles de la construcción con visión monocular), la Sala casa y anula la sentencia recurrida y confirma la sentencia del juzgado de lo social que respaldó la resolución del INSS de reconocimiento de una IPT derivada de AT para su profesión, al presentar limitaciones orgánicas y funcionales para su trabajo.

La Sala IV sostiene su decisión en que se trata de una pérdida muy relevante de visión y que debe tenerse especialmente en cuenta los riesgos que para el propio trabajador y para terceros pueda suponer el desempeño de la profesión de albañil. Riesgos derivados del uso de maquinaria, equipos de trabajo, herramientas cortantes, punzantes o perforantes, trabajos en alturas, ... donde

los requerimientos de seguridad y salud en el trabajo exigen una adecuada agudeza visual binocular y que resultan incompatibles con la visión monocular derivada de la pérdida total de uno de los ojos.

Finalmente, puede destacarse que la Sala IV utiliza como criterios orientadores de esta decisión los artículos 37 y 38 del derogado Reglamento de Accidentes de Trabajo de 22 de junio de 1956 y tablas de la escala de Wecker para valorar la afectación de esas dolencias oculares en el desempeño de una determinada y coincidente profesión habitual.

4.2.- Fecha de efectos económicos de una incapacidad permanente absoluta.

La **STS 16 de abril de 2026 (RCUD 4041/2024)** -ECLI:ES:TS:2026:1819- aborda cuál debe ser el momento de los efectos económicos de una incapacidad permanente absoluta derivada de enfermedad común reconocida a un trabajador autónomo por sentencia judicial.

Los momentos discutidos en casación en unificación de doctrina son la fecha de extinción de la incapacidad temporal, del informe-propuesta o la fecha en que quedan objetivadas definitivamente las lesiones (juicio oral).

La Sala IV considera que, en el supuesto de que una resolución administrativa deniegue la prestación de incapacidad permanente e, impugnada la misma ante la jurisdicción social, recaiga un tiempo después sentencia reconociendo un grado de incapacidad, al haberse constatado que, por aparición de nuevas lesiones o agravación de las existentes, se ha alcanzado una situación en la que resulta imposible realizar el trabajo habitual o cualquier tipo de trabajo, los efectos económicos de dicho reconocimiento deben quedar referidos a la fecha en la que se entienda que se ha producido la situación que da lugar a dicha incapacidad permanente.

En el caso concreto, la conclusión anterior implica que el recurso debe ser estimado y casada la sentencia del TSJ y confirma la de instancia, que establece como fecha de efectos económicos la correspondiente al dictamen propuesta correspondiente al informe del EVI donde ya se fijaron las limitaciones acreedoras del grado absoluto de incapacidad.

4.3.- Compatibilidad con la segunda actividad de los funcionarios de policía.

La **STS de 18 de noviembre de 2025 (RCUD 1783/2024)** - ECLI:ES:TS:2025:5394- aborda la procedencia o no de reconocer una IPT para su profesión habitual a un Mosso d'Esquadra que padece cambios secundarios a menissectomía parcial interna con condropatía grado IV y gonalgia bilateral, que le producen limitación para cualquier actividad que requiera sobrecarga de extremidades inferiores. No está capacitado para el esfuerzo físico de tipo carrera/persecución o restablecimiento de orden público. En consecuencia, carece de capacidad para realizar las funciones de seguridad ciudadana

previstas en el artículo 12.1 de la Ley 10/1994, pero su capacidad residual le permite la realización de las funciones administrativas propias de la situación de segunda actividad.

La cuestión que plantea el INSS, cuyo recurso finalmente se desestima, consiste en determinar si deben tenerse en cuenta todas las funciones que pueden llegar a realizarse en aquella condición (incluyendo las de "segunda actividad") o si, por el contrario, la valoración ha de limitarse a la posibilidad de desempeñar las funciones esenciales de un funcionario de policía, aun cuando el beneficiario mantenga capacidad residual para tareas administrativas.

La Sala IV considera que la mera posibilidad legal de una reasignación a través de la situación de segunda actividad no puede impedir el reconocimiento de la IPT y considera que el actor es merecedor de la IPT para su profesión habitual al no constar que, previamente al hecho causante, el beneficiario hubiera solicitado o visto reconocida la situación de segunda actividad y resultando que por sus dolencias sobrevenidas había perdido la capacidad física para el desempeño de las funciones ordinarias de un funcionario de policía (núcleo esencial de la profesión).

4.4.- RETA e incapacidad permanente total cualificada.

La **STS de 4 junio de 2025 (RCUD 5423/2023)** -ECLI:ES:TS:2025:2822 – desestima el recurso interpuesto por la representación legal del INSS por falta de contradicción. La cuestión casacional consistía en decidir si tiene derecho a percibir la prestación de IPT cualificada el afiliado al RETA mayor de 55 años al que se le ha reconocido una IPT y que ha cesado definitivamente en la actividad de reparación y venta de electrodomésticos por la que estaba de alta. Tras este cese, procede a alquilar el mismo local en el que la realizaba a un establecimiento de hostelería que lo utiliza como almacén de bebidas y enseres. En la instancia y posteriormente confirmada en suplicación se razona que el alquiler del local en esas condiciones no puede asimilarse al de un establecimiento mercantil o industrial y se declara que reúne todos los requisitos legales para percibir la pensión de IPT incrementada en el 20%. Se dejó sin efecto la sanción que le ha sido impuesta y no está obligado a reintegrar las cantidades percibidas en tal concepto.

4.5.- Gran incapacidad. Ceguera.

La **STS 21 octubre de 2025 (RCUD 5389/2023)** -ECLI:ES:TS:2025:4730- reitera la doctrina de la STS Pleno 16-03-2023 (RCUD 3980/2019) - ECLI:ES:TS:2023:199- a los efectos del reconocimiento de la situación de gran incapacidad y casa y anula la resolución del TSJ, pues debe valorarse la situación particular del interesado y acreditarse la necesaria ayuda de un tercero para realizar los actos esenciales de la vida sin que una agudeza visual en ambos ojos inferior a una décima sea criterio suficiente para el reconocimiento de la gran incapacidad.

En el periodo al que alcanza la crónica se han dictado, entre otras, la STS 21-10-25 (RCUD. 3845/2023) -ECLI:ES:TS:2025:4928-, la STS 9-04-26 (RCUD 2798/2024) -ECLI:ES:TS:2026:1655 y la STS 16-04-26 (RCUD 2292/2024) -ECLI:ES:TS:2026:2058-.

4.6.- Compatibilidad entre la incapacidad permanente contributiva y la pensión de orfandad.

La **STS 24 noviembre de 2025**, de Pleno, (**RCUD 128/2024**) -ECLI:ES:TS:2025:564- conoce del recurso del INSS, cuyo debate se centra en dilucidar si una persona que tiene reconocida una pensión de orfandad por una incapacidad para el trabajo, puede compatibilizar dicha prestación con una pensión de incapacidad permanente causada años después, cuando la incapacidad tomada en consideración para el reconocimiento de ambas pensiones deriva de la misma patología, pero los efectos funcionales de dicha patología son diferentes en ambos momentos temporales. Es decir, en la interpretación del artículo 225.2 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), que exige, para dicha compatibilidad, que la incapacidad permanente sea consecuencia de "unas lesiones distintas a las que dieron lugar a la pensión de orfandad".

La Sala IV en Pleno declara la compatibilidad de la pensión de orfandad por incapacidad con una pensión de incapacidad permanente contributiva, aunque ambas pensiones deriven de la misma patología. La incompatibilidad derivada del art 225.2 LGSS se produce cuando concurre la identidad de las lesiones. No existe identidad de las lesiones, deriven o no de la misma patología, cuando la afectación funcional en el momento del reconocimiento de la incapacidad permanente es sustancialmente diferente de la que fue tomada en consideración para el reconocimiento de la orfandad.

5.- ACCIDENTE DE TRABAJO.

5.1.- DETERMINACIÓN DE CONTIGENCIA.

5.1.1.- Proceso de incapacidad temporal y COVID 19.

La **STS 24 septiembre de 2025** (**RCUD 1342/2024**) -ECLI:ES:TS:2025:4107- acomete la cuestión de si el proceso de IT que padece la recurrente, enfermera de profesión, motivado por contagio de COVID19, es derivado de enfermedad profesional (EP) o accidente de trabajo (AT).

La actora, enfermera en la planta COVID19 en un hospital del Servicio Madrileño de Salud, accedió a la situación de IT en varios periodos y uno de ellos fue calificado como contingencia común. En vía administrativa, el INSS calificó este periodo como derivado de AT. En la instancia judicial, se estimó la pretensión de la trabajadora y se califica como enfermedad profesional. Resolución judicial que es revocada en suplicación por el TSJ de Madrid al considerar que la normativa vigente asimiló esta situación a la de AT a efectos económicos de IT.

La Sala IV resuelve esta cuestión declarando que la tesis correcta es la que considera la enfermedad de la COVID19 como contingencia profesional incluida en el cuadro de enfermedades profesionales, y por ello, la actora tuvo una baja por IT derivada de EP.

5.1.2.- Proceso de incapacidad temporal y crisis tónico-clónica.

La **STS de 17 julio de 2025 (RCUD 694/2024)** -ECLI:ES:TS:2025:3666- resuelve la cuestión de si la IT del actor, derivada de crisis-tónico clónica con origen en malformación de arteria venosa cavernosa tiempo parietal izquierdo y que se manifestó en tiempo y lugar de trabajo, puede considerarse AT de conformidad con la presunción del artículo 156.3 LGSS.

Tras el reconocimiento de la contingencia como profesional en vía administrativa, la mutua impugna la resolución y el juzgado de instancia revoca la resolución del INSS calificando la contingencia como de origen común. Frente a dicha resolución, el heredero interpone recurso de suplicación que es estimado.

La Sala IV considera que no hay dato ni circunstancia alguna que permita deducir, al contrario de lo que sucedió en la STS 10 de diciembre de 2014, que concurriera alguna especial circunstancia vinculada al entorno laboral que pudiera estar en el origen de la concreta crisis epiléptica y que pudiera haber sido su factor desencadenante o agravante.

5.1.3.- Fallecimiento de la persona teletrabajadora por infarto agudo de miocardio.

La **STS de 23 de abril de 2026**, de Pleno, **(RCUD 2505/2024)** -ECLI:ES:TS:2026:1950- aborda la calificación de AT de un shock cardiogénico por infarto agudo de miocardio, que causó el fallecimiento de la persona trabajadora mientras prestaba servicios en la modalidad de teletrabajo.

La Sala IV flexibiliza la aplicación de la presunción legal de laboralidad del artículo 156.3 LGSS al partir de hechos distintos probados -fallecimiento a las 15,00 horas- y da por cumplida acreditación del hecho base cualificado de que la persona trabajadora estaba en tiempo de trabajo y evita que la flexibilidad horaria (una hora para comer, falta de control de la actividad, falta de constancia de que la trabajadora estuviese descansado o comiendo en el momento del suceso) perjudique a la fallecida.

5.1.4.- Accidente de trabajo *in itinere*.

La **STS de 2 de junio de 2025** (RCUD 813/2023) -ECLI:ES:TS:2025:2817- en un proceso de determinación de contingencia califica como contingencia común el origen de las prestaciones derivadas de un accidente producido (resbalón y caída) cuando se está saliendo del domicilio para dirigirse al puesto de trabajo.

En la resolución del recurso se examina el artículo 156.2.a LGSS, que indica que "tendrán la consideración de accidentes de trabajo: a) Los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo".

La Sala IV considera que es evidente que el accidentado no había iniciado su desplazamiento al centro de trabajo en la medida en que se encontraba todavía dentro del espacio de su vivienda unifamiliar y no existe ningún elemento en el proceso que nos lleve a la conclusión de que existían circunstancias excepcionales que pudiesen dejar en segundo plano de valoración la cuestión geográfica.

6.- JUBILACIÓN.

6.1.- Doctrina del paréntesis.

La **STS de 25 de marzo de 2026 (RCUD 595/2025)** - ECLI:ES:TS:2026:1472- declara la improcedencia de la aplicación de la doctrina del paréntesis a los efectos de apreciar si el solicitante reúne el requisito de la carencia específica necesaria para causar derecho a la pensión de jubilación.

Se trata de una persona que había prestado servicios y generado cotizaciones, pero ello antes de un periodo de cuatro años sin inscripción como demandante de empleo, con otro posterior con demanda de empleo, una breve prestación de servicios y, finalmente, una nueva inscripción como demandante de empleo hasta la solicitud de jubilación.

El INSS deniega la prestación porque, aun aplicando la doctrina del paréntesis, en los quince años anteriores a la fecha en la que cesó la obligación de cotizar, esto es, desde el fin de la última prestación de servicios, no se reunía la necesaria carencia específica de dos años.

La Sala IV aplica la doctrina sistematizada en la STS de 16 de julio de 2024 (RCUD 3983/2021).

6.2.- Jubilación anticipada tras cese derivado de MSCT.

La **STS 12 de junio de 2025 (RCUD 1575/2023)** -ECLI:ES:TS:2025:3029- declara que no es posible el acceso a la jubilación anticipada tras el cese derivado de MSCT, con anterioridad a la Ley 21/2021 que modificó el art. 207 LGSS.

El litigio consiste en determinar si el demandante tiene o no derecho a la jubilación anticipada por haber perdido su puesto de trabajo, al ejercitar las previsiones del artículo 41.3 del ET y pretender la aplicación del artículo 207 LGSS para acceder a la jubilación anticipada, entendiendo la persona beneficiaria del sistema que su pérdida de empleo debía ser calificada como involuntaria.

Tras analizar las normas vigentes (artículos 207 LGSS y 41 del ET) en el momento del hecho causante, la Sala IV estima el recurso porque en ese momento temporal no se contemplaba en el artículo 207 LGSS como motivo de acceso a la jubilación anticipada la extinción del contrato al amparo del artículo 41.3 del ET. Motivo que fue recogido en la reforma operada en la Ley 21/2021.

6.3.- Jubilación parcial.

6.3.1.- Cómputo del periodo de cotización.

La **STS 19 de noviembre de 2025 (RCUD 3811/2024)** -ECLI:ES:TS:2025:5418- reitera la doctrina prevista, entre otras, en las SSTs de 5 de marzo 2025 (RCUD 1238/2023) y de 10 de septiembre 2025 (RCUD 5385/2023). Confirma la resolución de instancia al no estar justificado una diferencia de trato entre trabajadores a tiempo completo y trabajadores a tiempo parcial en cuanto a la reducción adicional derivada de la aplicación del coeficiente de parcialidad.

Este coeficiente reduce el número efectivo de días cotizados, diferenciación que no solo conduce a un resultado perjudicial en el disfrute de la protección de la Seguridad Social para los trabajadores contratados a tiempo parcial, sino que, además, supone, conforme ha declarado la jurisprudencia constitucional, una discriminación indirecta por razón de sexo.

En consecuencia, en el cómputo del periodo de cotización no se debió aplicar el coeficiente de parcialidad previsto en el artículo 247 LGSS, en la redacción aplicable por razones temporales, de conformidad con la jurisprudencia constitucional y de esta Sala IV: SSTC 91/2019, de 3 de julio, y 155/2021, de 13 de septiembre y STS 72/2024, de 18 de enero (RCUD 2231/2021).

En la misma línea, se pronuncia la STS de 26 de noviembre de 2025 (RCUD 3822/2023) -ECLI:ES:TS:2025:5592-.

6.3.2.- Acceso a la situación de jubilación parcial y bases de cotización del trabajador relevista.

La **STS de 21 de octubre de 2025 (RCUD 5489/2023)** -ECLI:ES:TS:2025:4732- desestima el recurso interpuesto por la solicitante de la jubilación parcial en materia de bases de cotización del trabajador relevista -Art. 215.2 e) LGSS- y confirma la resolución del TSJ que desestima su pretensión de acceder a la citada jubilación.

La Sala IV, al interpretar qué debe entenderse por la base de cotización del relevista igual o superior al 65% de la que tenía el jubilado parcial, aplica la doctrina contenida en la STS de 25-09-24 (RCUD 2022). De esta forma, para que el solicitante de la jubilación parcial acceda a la jubilación, la base de cotización del trabajador relevista no puede ser inferior al promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del periodo de base reguladora de la pensión de jubilación parcial. El alto tribunal sostiene la interpretación literal, dada la claridad del artículo 215.2.e) de la LGSS.

6.4.- Compatibilidad entre una pensión de incapacidad permanente total y la posterior solicitud de jubilación parcial formulada desde el desarrollo de actividad productiva diversa de la originaria.

La **STS de 30 septiembre de 2025 (RCUD 4276/2024)** -ECLI:ES:TS:2025:4301- aplica la doctrina contenida en la STS de 28 de octubre de 2014 (RCUD 1600/2013). La doctrina de esta sentencia es básicamente que:

- El artículo 122 LGSS establece una regla general de incompatibilidad y abre la posibilidad de que vía legal -o incluso reglamentaria- se puedan establecer excepciones a esta regla.
- La clave se encuentra en el art. 14 del R.D. 1131/2002 al contener una excepción suficiente a este supuesto. En este sentido, la compatibilidad se produce cuando la pensión de IPT viene a sustituir las rentas de una actividad que ya no se presta y se accede a jubilación parcial desde el desempeño de otra diversa y que venía siendo posible simultanear con la referida prestación.

Esta interpretación es plenamente coherente con el encaje de la jubilación parcial y de la IPT en el conjunto del Sistema de Seguridad Social.

6.5.- Pensión. Aportación al fondo de pensiones.

La **STS 3 de julio de 2025 (RCUD 3252/2023)** -ECLI:ES:TS:2025:3440- conoce de un recurso en el que se plantea si el actor tiene derecho a que la entidad empleadora realice aportaciones al plan de pensiones hasta su jubilación efectiva, que tuvo lugar antes de que cumpliera 65 años, o, por el contrario, hasta el cumplimiento de esta última edad.

6.6.- Jubilación no contributiva.

6.6.1.- Extinción. Consignación de cantidad.

En el contexto de decidir si se puede extinguir la pensión no contributiva de jubilación por la salida del territorio nacional por más de 60 días del beneficiario durante el periodo de crisis sanitaria de la COVID19 y el posterior regreso a territorio nacional después del levantamiento de las medidas acordadas durante el estado de alarma, la Sala IV en la **STS 4 de junio de 2025 (RCUD 4241/2023)** -ECLI:ES:TS:2025:2812- reitera su doctrina sobre el acceso al recurso de las entidades gestoras, incluidas las CC.AA. cuando gestionan prestaciones no contributivas.

La comunidad autónoma estaba obligada a cumplir con el art. 230 LRJS al recurrir en casación unificadora la rehabilitación de una condena al pago de una pensión no contributiva y debió, al anunciar su recurso, haber presentado «certificación acreditativa de haber comenzado con el abono de la prestación y que lo proseguirá puntualmente durante la tramitación del recurso [...]». De no cumplirse efectivamente este abono se pondrá fin al trámite del recurso». Al no cumplir con este requisito, el recurso no debía haberse admitido y, por ello, la Sala IV desestima el recurso sin entrar a analizar las cuestiones planteadas.

6.6.2.- Jubilación no contributiva y cómputo de rentas.

La **STS 24 de septiembre de 2025 (RCUD 1749/2024)** -ECLI:ES:TS:2025:4336- se pronuncia sobre si las cotizaciones abonadas por el SEPE, durante la percepción del subsidio por desempleo para mayores de 52/55 años, tienen o no la consideración de renta o retribución en especie a los efectos

de cumplir con el requisito de carencia de rentas del beneficiario previsto para la incapacidad no contributiva.

Al recurrente en casación unificadora, la autoridad autonómica competente le extinguió el derecho a la pensión de invalidez no contributiva y le reclamó el reintegro de 1.713,70 euros que consideró indebidamente percibidos. El recurrente percibía también el subsidio por desempleo para mayores de 52 años y con su cómputo no superaba el límite económico establecido para poder percibir la pensión no contributiva. En cambio, la superación de los umbrales económicos sí se producía si al subsidio se suman las cotizaciones por la contingencia de jubilación realizadas por el Servicio Público de Empleo Estatal durante su percepción.

La Sala IV, tras repasar la configuración actual del sistema de reparto y su comparación con el sistema de capitalización previo y analizar la naturaleza de la cuota, concluye que la cotización no constituye una atribución patrimonial, ya que el trabajador no recibe en virtud de la misma "bienes y derechos", sino que debe reunir unos requisitos de carencia para acceder a las oportunas prestaciones contributivas. Así las cosas, no puede ser considerada como renta ni computada para determinar su importe y dilucidar el acceso o la cuantificación de una pensión no contributiva de incapacidad o de jubilación.

En el mismo periodo al que alcanza esta crónica puede consultarse, entre otras, la **STS 24 de febrero de 2026 (RCUD 2691/2024)** -ECLI:ES:TS:2026:979-.

7.- MATERNIDAD.

7.1.- Minoración del complemento de aportación demográfica.

La **STS 3 de diciembre de 2025 (RCUD 2612/2024)** -ECLI:ES:TS:2025:5679- vuelve a pronunciarse si el derecho del progenitor (varón) al complemento de aportación demográfica de su pensión de jubilación debe percibirse en su totalidad o debe minorarse en atención a que la otra progenitora ha devengado el complemento de brecha de género. Se reitera la procedencia de la minoración, circunstancia que es compatible con el mantenimiento del derecho y que no impide que en el futuro pueda verse restaurada al materializarse la extinción de la pensión del otro beneficiario.

7.2.- Complemento de aportación demográfica y acceso a jubilación desde una incapacidad permanente total.

La **STS 15 de octubre de 2025 (RCUD 1818/2024)** -ECLI:ES:TS:2025:4433- aborda la cuestión de si procede o no reconocer el complemento de maternidad previsto en la LGSS en su redacción anterior al RD Ley 3/2021 a un varón que tiene reconocida la pensión de IPT desde fecha anterior al 1 de enero de 2016 y, posteriormente, se le reconoce pensión de jubilación al cumplir los sesenta y cinco años.

El paso a la jubilación desde una situación de IPT no supone un cambio de régimen prestacional, sino un simple cambio de denominación con mantenimiento del régimen jurídico de la pensión que se estaba percibiendo. En consecuencia, el pensionista no tiene derecho al complemento de aportación demográfica al ser la fecha de efectos de reconocimiento de la IPT 2009, anterior a la vigencia del art. 60 LGSS.

7.3.- Complemento de aportación demográfica y jubilación anticipada.

La **STS 11 de junio de 2025 (RCUD 3994/2023)** -ECLI:ES:TS:2025:3001- se pronuncia sobre si el beneficiario de una pensión de jubilación anticipada por razón de la actividad -colectivo de artistas- tiene derecho a percibir el complemento de maternidad por aportación demográfica.

La Sala IV considera que el hecho de que el actor pudiera haber continuado trabajando después de cumplir 61 años porque no estaba obligado a jubilarse anticipadamente por razón de la actividad al cumplir esa edad, no debe impedir que, si ejercitó su derecho a jubilarse a los 61 años por razón de la actividad, tenga derecho a ese complemento porque, a estos efectos, la jubilación anticipada por razón de la actividad tiene la misma virtualidad que la jubilación al alcanzar la edad ordinaria.

7.4.- Complemento de aportación demográfica y gran incapacidad.

La **STS de 12 de octubre de 2025 (RCUD 3389/2024)** -ECLI:ES:TS:2025:4896- reitera la doctrina de las STSS de 7 de mayo de 2024 (RCUD 3113/2023 y 8-05-24 (RCUD 4114/2021) sobre qué cuantía debe aplicar el complemento de aportación demográfica cuando el beneficiario de una pensión de incapacidad permanente está percibiendo el complemento de gran incapacidad, es decir, si debe considerarse o no el complemento por gran incapacidad como base del cálculo.

La doctrina correcta es que el complemento de aportación demográfica no se aplica sobre la gran incapacidad.

7.5.- Indemnización de daños y perjuicios por denegación del complemento de aportación demográfica.

La **STS 20 de enero de 2026 (RCUD 4664/2024)** - ECLI:ES:TS:2026:208- mantiene que la indemnización de 1.800 euros es la adecuada para compensar los daños derivados de la discriminación generada por la denegación del complemento de maternidad a los varones que se han visto obligados a acudir a la vía judicial para reclamar este complemento denegado en vía administrativa. La indemnización es procedente incluso en aquellos casos en los que el INSS ha reconocido el complemento tras la interposición de la demanda y antes de la sentencia.

7.6.- Complemento por brecha de género y determinación de la fecha del hecho causante.

La **STS 20 de enero de 2026 (RCUD 1712/2024)** -ECLI:ES:TS:2026:229- casa y anula la resolución que reconoció el complemento de brecha de género a una beneficiaria de una IPT cualificada. El elemento relevante para determinar la procedencia del citado complemento es la fecha en la que se produjo el hecho causante de la incapacidad permanente. A tal efecto, la Sala IV reitera su doctrina, entre otras, STS de 16 de octubre de 2025 (RCUD 1457/2024) y STS de 8 de febrero de 2023 (RCUD 1417/2020), en la que considera que el hecho causante de la prestación de incapacidad permanente, cuando viene precedida de un proceso de IT, coincide con el día de la finalización de esta (artículo 13.2 de la Orden de 18 de enero de 1996). En el caso de autos, el hecho causante de la prestación de IPT y, por ende, el nacimiento del complemento, coinciden con la fecha de extinción de la IT, acaecida el 29 de mayo de 2020. No procede tal complemento.

7.7.- Indemnización. Intereses moratorios.

La **STS de 24 de junio de 2025 (RCUD 626/2024)** -ECLI:ES:TS:2025:3123- reitera y aplica la doctrina recogida en las STS de 7 de abril de 2025 (RCUD 4716/2023) y de 8 de abril de 2025 (RCUD 1818/2023) sobre la improcedencia de la condena al INSS a abonar los intereses legales del complemento de maternidad a los varones como consecuencia de la sentencia del TJUE de 12 de diciembre de 2019 cuando había sido denegado en vía administrativa por ser varón. La Sala IV concluye que el ordenamiento jurídico interno no prevé la condena al pago de intereses moratorios de las prestaciones de la Seguridad Social y, por lo tanto, se impide que pueda condenarse a su abono. Ahora bien, en el caso del complemento por aportación demográfica, lo que sí procede es el abono de la cuantía de 1.800 euros en concepto de los daños y perjuicios, incluyendo el daño moral causado.

8.- COMPLEMENTOS A MÍNIMOS

8.1.- Complemento a mínimos.

La **STS de 2 de octubre de 2025 (RCUD 2106/2024)** -ECLI:ES:TS:2025:4341- se pronuncia sobre cómo debe ser computado el rescate del plan de pensiones percibido por la beneficiaria a efectos de lucrar el complemento a mínimos.

La Sala IV considera que, a la hora de especificar las rentas tomadas en cuenta y su periodo de imputación, tanto la LGSS (a partir de enero de 2013) como la propia LPGE aplicable invocan lo previsto a efectos de IRPF y procede el reintegro del complemento a mínimo percibido.

Se sigue la doctrina fijada en la STS 65/2016, dictada en Pleno, en la que optó por estar a los rendimientos netos o plusvalía, es decir, a las ganancias obtenidas, y la de la STS (Pleno) 728/2019, de 23 octubre, en la que se concluyó que, para determinar si se tiene derecho al complemento por mínimos y calcular su cuantía, deben tenerse en cuenta todos los rendimientos que perciba el

beneficiario de la pensión del trabajo, del capital o de actividades económicas y ganancias patrimoniales, conforme al concepto tan amplio que define la Ley sobre IRPF, aunque desde la óptica de los ingresos percibidos con cargo a una entidad extranjera.

9.- VIUDEDAD.

9.1.- Falta de inscripción de parejas de hecho.

La **STS de 2 de enero de 2026 (RCUD 9/2025)** -ECLI:ES:TS:2026:214- vuelve a pronunciarse sobre si una pareja de hecho que convivía como tal sin haber documentado públicamente o inscrito esa unión en los registros de pareja de hecho tiene derecho a la pensión de viudedad en el sentido de que «la exigencia de dos simultáneos requisitos para que el miembro superviviente de la "pareja de hecho" pueda obtener la pensión de viudedad.»

El primero de estos requisitos es la convivencia estable e ininterrumpida durante el periodo de cinco años y el segundo la publicidad de la situación de convivencia *more uxorio*, imponiendo -con carácter constitutivo y antelación mínima de dos años al fallecimiento- la inscripción en el registro de parejas de hecho (en alguno de los registros específicos existentes en las comunidades autónomas o ayuntamientos del lugar de residencia) o la constancia de su constitución como tal pareja en documento público.

La Sala IV reitera su doctrina sobre el requisito indispensable de la inscripción de la constitución de la pareja de hecho en el registro público STS de 16 de octubre de 2025 (RCUD 1744/2023), STS de 5 de junio de 2024 (RCUD 3216/2021) y la de Pleno del TS de 22 de septiembre de 2014 (RCUD 759/2012, 1098/2012, 1752/2012, 1958/2012 y 1980/2012).

9.2.- Pareja de hecho no inscrita. Convivencia acreditada de más de 20 años. No celebración del matrimonio por confinamiento COVID19.

La Sala IV en la **STS 1 de octubre de 2025 (RCUD 5529/2023-ECLI:ES:TS:2025:4317-** ha reconocido la pensión de viudedad al miembro superviviente de una pareja de hecho no inscrita que no pudo contraer matrimonio a causa de la declaración del estado de alarma por la COVID19.

El solicitante de la pensión había convivido con la causante de la prestación durante más de 20 años ininterrumpidos, sin que llegaran a registrarse públicamente como pareja de hecho. El 11.03.20 decidieron contraer matrimonio y el Registro Civil Único de Madrid dictó auto por el que autorizaba el matrimonio, que se debía celebrar ante notario, con informe favorable del Ministerio Fiscal.

El matrimonio no pudo celebrarse puesto que el 14.03.20 se decretó el estado de alarma y confinamiento por la pandemia de la COVID19 y se anuló la cita para casarse, sin que pudieran hacerlo posteriormente dado que la causante enfermó y falleció el 30.05.20.

La Sala IV ha considerado que ha de realizarse una interpretación tuitiva, flexible y finalista de las normas de Seguridad Social acorde con la realidad social del tiempo en que ha de ser aplicada la norma (art. 3.1 CC) y tiene en cuenta para reconocer la pensión de viudedad:

a) la duración de la convivencia, que se había iniciado unos veinte años antes de la muerte de la causante y continuado hasta la fecha del óbito de manera ininterrumpida;

b) el auto del Registro Civil Único de Madrid en el que se hacía constar que los dos habían sido oídos separada y reservadamente por el encargado, y que se practicaron las demás diligencias acordadas, dando traslado al Ministerio Fiscal, el cual emitió informe conforme a la pretensión deducida; y

c) que el matrimonio finalmente no llegó a celebrarse, pero no por falta de voluntad de los contrayentes, que ya habían obtenido previamente la autorización del Registro, sino más bien por una circunstancia de fuerza mayor.

9.3.- Pareja de hecho no inscrita y situación de violencia de género.

La **STS de 11 de febrero de 2026**, de Pleno, (**RCUD 1788/2024**) - ECLI:ES:TS:2026:884- aborda la cuestión de si puede reconocerse la pensión de viudedad reclamada por una mujer, víctima de violencia de género, que convivió con el causante, con el que tuvo hijos, pero sin constituir una pareja de hecho por ninguno de los medios legalmente previstos al efecto.

La Sala IV concluye que, al no constar que los miembros de la pareja conviviente tuvieran intención de constituir la pareja de hecho, no puede darse por constituida o excusar su falta de formalización.

Es doctrina de la Sala IV flexibilizar la exigencia de la convivencia en el caso de las víctimas de violencia de género, si bien, esta posición no alcanza al requisito de la inscripción formal de la pareja.

Ahora bien, esta sentencia contiene dos votos particulares en los que se propone el reconocimiento de la pensión. El primero de ellos fundamenta el reconocimiento de la prestación en la perspectiva de género y la inversión de la carga de la prueba. El segundo de ellos añade que el requisito formal discutido constituye una discriminación prohibida entre hijos de diferentes familias por razón de nacimiento y filiación sin justificación objetiva y razonable.

9.4.- Acreditación de la condición de violencia de género a los efectos del reconocimiento de la pensión de viudedad.

La **STS 27 de junio de 2025 (RCUD 4252/2023)** -ECLI:ES:TS:2025:3530- se pronuncia nuevamente sobre la concurrencia de la condición de violencia de género a los efectos del reconocimiento de la pensión de viudedad.

En el caso enjuiciado existe separación y divorcio sin pensión compensatoria, concurren denuncias de violencia de género con asistencia del centro de la mujer, pero no hubo sentencia penal condenatoria sobre violencia de género.

A los efectos de acreditar la situación de violencia de género, se destaca que esta condición puede acreditarse por cualquier medio de prueba en Derecho y recuerda, como ya hizo en la STS 20 de enero de 2016 (RCUD 3106/2014) la necesaria concurrencia tres datos para adquirir la prestación por esta vía:

- Elemento instrumental: acreditarse la realidad a través de medios probatorios jurídicamente válidos.
- Elemento material: ser víctima de violencia de su expareja.
- Elemento cronológico: que exista violencia de género al producirse la separación o divorcio.

En este análisis, la Sala ha valorado la situación fáctica concurrente (denuncias efectuadas por la actora por presunto delito de malos tratos físicos y psíquicos; la adopción de órdenes de protección; aun cuando los procedimientos concluyeron con sentencia absolutoria, no puede obviarse que la acusación particular renunció al ejercicio de la acción penal, sin que ello supusiera que los hechos relatados pudieran ser calificados de falsos o inexistentes; la actora fue atendida en diversos periodos en el centro protección de la mujer; y a la actora se le reconoció la renta activa de inserción por ser víctima de violencia de género -2007 a 2017-) y aplica criterios flexibles y conceptos abiertos que permitan una mejor atención a las situaciones de necesidad [STS 1206/2024, de 17 de octubre de 2024 (RCUD 3336/2022)], para concluir que existió una situación de violencia de género a los efectos de permitir el acceso a la pensión de viudedad.

En definitiva, la Sala mantiene la interpretación con perspectiva de género del artículo 220. 1 LGSS, siguiendo los precedentes de la STS 300/2024 de 20 de febrero (RCUD 1698/2021).

10.- ORFANDAD.

La **STS de 21 de abril de 2026 (RCUD 4536/2024)** -ECLI:ES:TS:2026:1949- se pronuncia en unificación sobre la procedencia de acrecer la pensión de orfandad cuando el padre no ha fallecido, pero se había suspendido (no privación) su ejercicio de la patria potestad por el incumplimiento grave y reiterado de los deberes parentales. Además, por estos incumplimientos se había otorgado el ejercicio exclusivo de la patria potestad a la madre.

La Sala IV confirma la sentencia recurrida y la de instancia que declararon el derecho del actor a percibir su pensión de orfandad incrementada con el importe de la pensión de viudedad por considerar su situación como asimilada a la del huérfano absoluto.

11.- PRESTACIÓN EN FAVOR DE FAMILIARES.

11.1.- Acceso. Requisito de la edad.

La **STS de 10 de junio de 2025 (RCUD 3047/2023)** -ECLI:ES:TS:2025:2858- casa y anula la sentencia de suplicación que otorgó la prestación en favor de

familiares a la solicitante que no cumplía el requisito de ser mayor de 45 años al momento del fallecimiento del causante (le faltaban 43 días para cumplirlos). La recurrida estimó la pretensión de la actora, pues este requisito -artículo 226.2. b) de la LGSS- debía ser interpretado con perspectiva de género.

La Sala IV considera que el requisito de la edad -45 años- no tiene una finalidad o consecuencia discriminatoria (STC 137/1987), pues (i) es una exigencia que afecta por igual a mujeres y a hombres; (ii) no implica ningún tipo de discriminación ni directa ni indirecta por razón de género; (iii) actúa de forma neutra en el conjunto de la sociedad y (iv) su finalidad es compensar la paulatina pérdida de oportunidades laborales al progresivo envejecimiento.

Además, la Sala IV recuerda pronunciamientos previos sobre la fecha del hecho causante como la STS de 1 de junio de 2017 (RCUD 2637/2015) donde apunta que la fecha del hecho causante es aquella en la que se actualiza la contingencia y en este tipo de prestaciones es la fecha de fallecimiento del generador de las prestaciones.

11.2.- Acceso. Requisito de convivencia.

La **STS de 15 de junio de 2025 (RCUD 4994/2023)** -ECLI:ES:TS:2025:3382- analiza el recurso del INSS, a los efectos del reconocimiento de la prestación en favor de familiares, si concurre o no el requisito de convivencia con el causante durante los dos años anteriores al fallecimiento cuando el padre fue ingresado en una residencia dos años y medio antes de que se produjese el óbito.

La Sala IV, tras analizar la relación fáctica de la sentencia recurrida, no aprecia la concurrencia de datos que permitan aplicar una interpretación flexible y humanizadora del concepto de convivencia física que priorizaría la efectividad de las atenciones y cuidados hacía el sujeto causante. De hecho, apunta que no consta que la actora hubiera dispensado cuidados a su padre durante su estancia en la residencia de mayores que permitiesen acreditar la permanencia de una relación directa, frecuente o habitual entre la actora y el causante y, por ello, estima el recurso del INSS.

12.- PRESTACIÓN POR CUIDADO DE MENORES CON ENFERMEDAD GRAVE.

12.1- Concepto de cuidado directo, continuo y permanente.

La **STS de 14 de abril de 2026 (RCUD 1822/2025)** -ECLI:ES:TS:2026:1788- reconoce la prestación económica por cuidado de su hija enferma y amplía su doctrina para reconocer ese derecho sobre qué debe entenderse por “cuidado directo, continuo y permanente” que debe dispensar la persona progenitora. En este sentido, lo relevante es si el menor puede o no realizar las actividades propias de su edad con la autonomía. En este caso, la menor presenta, entre otras dolencias, un grave trastorno de conducta.

13.- PRESTACIÓN POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR.

13.1.- Determinación del hecho causante de la prestación.

El Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en **STS 25 septiembre de 2025 (RCUD 831/2025)**, -ECLI:ES:TS:2025:4325- ha determinado cuándo se produce el hecho causante en aquellos casos en los que la paternidad ha sido reconocida judicialmente después del nacimiento del hijo.

El caso concreto trataba de un padre cuya filiación no matrimonial fue declarada por sentencia firme casi dos años después del parto. A los efectos del reconocimiento de la prestación se discutía qué fecha debe tomarse como referencia para calcular la duración del permiso: ¿la del nacimiento del menor o la de la sentencia que reconoce la paternidad?

La cuestión tiene su relevancia dadas las distintas ampliaciones de la duración de este permiso acontecidas en los últimos años.

La Sala IV ha decidido que debe tomarse la fecha de la sentencia firme que reconoce la filiación, ya que es en ese momento cuando el padre cumple los requisitos legales para acceder a la prestación. Esta decisión se apoya, entre otros, en el principio del interés superior del menor como criterio hermenéutico para estas situaciones y en la analogía con la adopción, donde el permiso se concede a partir de la resolución judicial.

13.2.- Familia monoparental.

La **STS 27 de enero de 2026 (RCUD 4249/2024)** -ECLI:ES:TS:2026:501- reitera la doctrina -STS, Pleno, de 21 de enero de 2025 (RCUD 1562/2023)- en el sentido de que, en una familia monoparental, la única progenitora tiene derecho a acumular la prestación por nacimiento y cuidado del menor que le habría correspondido al otro progenitor de haber existido (menos las seis primeras semanas). Se reconoce al único progenitor la acumulación de las diez semanas que hubiesen correspondido al otro progenitor.

El punto de partida de esta importante doctrina se encuentra en la doctrina del Tribunal Constitucional, STC 140/2024, de 6 de noviembre, que declaró la inconstitucionalidad de los artículos 48.4 del Estatuto de los Trabajadores y 177 de la LGSS en cuanto impiden la extensión del permiso por nacimiento y cuidado de menor en familias monoparentales.

La Sala IV ha reiterado esta doctrina, entre otras, en las SSTS de 24 de junio de 2025 (RCUD 89/2024 y 196/2023), 20 de enero de 2026 (RCUD 3658/2024, RCUD 4386/2024, RCUD 4438/2024).

13.3.- Reconocimiento de la prestación al progenitor distinto de la madre biológica en caso de fallecimiento intrauterino.

La **STS de 9 de febrero de 2026 (RCUD 1682/2024)** -ECLI:ES:TS:2026:718- estima el recurso de casación unificadora interpuesto por la representación legal del INSS y casa y anula la resolución del TSJ.

El debate planteado es si el otro progenitor distinto de la madre biológica tiene derecho a la prestación por nacimiento y cuidado del menor en los supuestos de

fallecimiento intrauterino del hijo o hija que hubiera permanecido en el seno materno durante más de 180 días. En este caso, el fallecimiento aconteció durante el parto con cesárea (38 semanas de gestación).

La Sala IV reitera doctrina -entre otras, puede consultarse la STS 482/2025, de 27 de mayo (RCUD 4968/2023)- y, por tanto, el progenitor distinto de la madre biológica no tiene derecho a lucrar la prestación por nacimiento y cuidado del menor en caso de fallecimiento intrauterino de la hija que permaneció en el seno materno más de 180 días.

14.- LACTANCIA.

14.1.- Prestación de riesgo durante la lactancia natural.

La **STS 2 de octubre de 2025 (RCUD 2306/2024)** -ECLI:ES:TS:2025:4322- reconoce la prestación por riesgo durante la lactancia natural en el caso de una trabajadora que prestaba servicios a turnos de 24 horas en un servicio de urgencias de ambulancias (2 o 3 salidas por turno que duran entre 4 y 5 horas), seguido de 3 o 4 días de descanso, al suponer una situación de riesgo durante la lactancia natural.

La trabajadora fue intervenida de mastectomía radical de la mama izquierda. La empresa afirma que no es posible la adaptación del puesto de trabajo, ni la evitación de los riesgos. La evaluación de riesgos no tuvo en cuenta la situación individual de la persona trabajadora.

15.- INGRESO MÍNIMO VITAL.

15.1.- Carencia de rentas.

La **STS de 21 de enero de 2026 (RCUD 5054/2024)** -ECLI:ES:TS:2026:179- se pronuncia sobre si, a los efectos de cumplir con el requisito de carencia de rentas y, por tanto, acceder al ingreso mínimo vital, debe computarse o no la parte proporcional de la subvención finalista recibida por la comunidad de propietarios de la Administración para la rehabilitación del inmueble donde se encuentra su vivienda. La Sala IV declara que no se computa como ingreso.

Reitera doctrina: STS de Pleno de 12 de diciembre de 2023 (RCUD 1073/2021), seguida de otras como 156/2024, de 26 de enero (RCUD 639/2021) y 172/2024, de 29 de enero (RCUD 1285/2022).

16.- MEJORAS VOLUNTARIAS.

En el ámbito de la protección social complementaria, la Sala IV ha dictado diversas resoluciones.

16.1.- Acicates convencionales para acceder a la prestación por incapacidad permanente.

La **STS de 2 de junio de 2025 (RCUD 813/2023)** -ECLI:ES:TS:2025:2817- se ha pronunciado sobre el derecho de un trabajador a percibir una ayuda económica por incapacidad permanente absoluta (IPA) con independencia de si el procedimiento de reconocimiento de la prestación se inició de oficio o a instancia del trabajador.

El reconocimiento de esta mejora voluntaria se sustenta en el artículo 26 del III Convenio Colectivo aplicable en la Corporación Radio y Televisión Española, S.A. SME (RTVE) que liga la ayuda complementaria a la voluntad del trabajador de desvincularse de la empresa por razón de incapacidad.

En este caso, tras agotar el periodo de 365 días de baja médica, el INSS prorrogó los efectos de dicha situación de baja médica y, posteriormente, acordó iniciar de oficio expediente de incapacidad permanente donde se le reconoció IPA. A continuación, la empresa extinguió su contrato por el reconocimiento de la IPA (art. 49.1.e ET) y denegó el pago de la ayuda prevista en el citado convenio al considerar que solo es procedente si la incapacidad se tramitaba a instancia del trabajador.

La Sala IV interpreta el citado precepto a la luz del Código Civil, la normativa sobre el reconocimiento de las prestaciones, la Directiva 2000/78/CE, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificada por la UE y la reciente doctrina del TJUE, y considera que no se puede dejar en manos de un tercero el cumplimiento de la obligación (art. 1271 del Código Civil) y que el objeto del citado artículo deviene en imposible en supuestos en los que la morbilidad de la patología provoca que la persona trabajadora se vea abocada a una propuesta de oficio del INSS (art. 1272 del Código Civil).

Además, la Sala apreció que la citada disposición establece un trato diferente entre trabajadores con discapacidad en relación con un concepto remuneratorio ligado al contrato de trabajo [artículo 3.1 letra c) de la Directiva 2000/78] al colocar en una situación desigual a aquellos trabajadores de la misma empresa cuya discapacidad sea declarada de oficio.

16.2.- Guardias médicas presenciales y localizables y el complemento de la prestación económica de incapacidad temporal.

La **STS de 18 de diciembre de 2025**, de Pleno, (**RC. 86/2024**) -ECLI:ES:TS:2025:6052-, en casación ordinaria, resuelve el debate planteado en conflicto colectivo, sobre si los trabajadores del Parc Sanitari Sant Joan de Déu tienen derecho a que el complemento de la prestación económica de IT se calcule incluyendo la cantidad abonada por la empresa en el mes anterior a la baja médica en concepto de guardias médicas presenciales y localizables.

La Sala IV, tras realizar un detallado análisis del convenio colectivo aplicable, expone que no se ha acreditado que la retribución por guardias sea una retribución fija y periódica y que, de su interpretación, la mejora voluntaria de la prestación de IT incluye las retribuciones fijas y periódicas, pero no incluye la

retribución correspondiente a las guardias médicas porque carecen de dicha condición.

16.3.- Mejora voluntaria y el principio de igualdad de trato de los trabajadores puestos a disposición en empresas usuarias.

La **STS de 2 de julio de 2025 (RCUD 4218/2023)** -ECLI:ES:TS:2025:3379- completa y clarifica la doctrina aplicable a las mejoras voluntarias previstas en el convenio colectivo de la empresa usuaria cuando el trabajador puesto a disposición a través de una empresa de trabajo temporal (ETT) es declarado en situación IPT derivada de un AT que ha sufrido mientras se encontraba en misión prestando servicios para la misma.

En este sentido, la Sala IV, en línea con la importante novedad que supuso la Sentencia del TJUE de 22 de febrero de 2024, asunto C-649/220, se pronuncia sobre la equiparación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo entre los trabajadores de la empresa usuaria y los de la ETT, incluyendo el derecho de estos últimos a percibir la indemnización prevista en el convenio colectivo de la empresa usuaria para los supuestos de IPT derivada de AT.

16.4.- Prescripción (aplicabilidad del artículo 53 LGSS versus 59 del ET).

La **STS de 2 de julio de 2025 (RCUD 201/2024)** -ECLI:ES:TS:2025:3287- reitera la doctrina sobre el régimen de la prescripción aplicable a las guardias médicas en la mejora convencional del complemento por incapacidad temporal por riesgo en el embarazo [entre otras, STSS 99/2025 de 5 de febrero (RCUD 4445/2022), 182/2024, de 29 de enero, (RCUD 3467/2021); 358/2024, de 23 de febrero (RCUD 487/2022); 673/2024, de 8 de mayo (RCUD 374/2022) y 961/2024, de 27 de junio (RCUD 3144/2021)].

Como en casos precedentes, se trata de una persona trabajadora que discutía la inclusión de determinados conceptos en su complemento de prestación de IT que tiene legalmente atribuido. La Sala IV distingue entre falta de pago de un derecho ya reconocido y falta de reconocimiento de una parte de su derecho al complemento por IT (retribución por guardias de presencia). Al tratarse de una falta de reconocimiento inicial de parte del derecho, la Sala IV aplica el art. 53 LGSS y, tras el análisis de los periodos de IT y las fechas en las que se planteó la reclamación, considera que el derecho de la actora no estaba prescrito.

17.- INDEMNIZACIÓN DE DAÑOS Y PERJUICIOS.

17.1.- Responsabilidad por subrogación.

La **STS de 22 de abril de 2026 (RCUD 4535/2024)** -ECLI:ES:TS:2026:2062- aborda la responsabilidad de Estibarna, como sucesora de la Organización de Trabajos Portuarios, por daños y perjuicios derivados de enfermedad profesional por exposición al amianto.

La Sala IV declara que Estibarna debe responder de la indemnización de daños y perjuicios derivada de la enfermedad profesional que contrajo el fallecido

esposo y padre de los actores por haber participado con exposición a la inhalación de fibras de amianto como estibador portuario en la descarga de buques en el puerto de Barcelona. Reitera la doctrina contenida, entre otras, en las SSTS 294/2024, de 14 de febrero (RCUD 4054/2021); 692/2024, de 14 de mayo (RCUD 5011/2022); 693/2024, de 14 de mayo (RCUD 887/2023); y 464/2025, de 27 de mayo (RCUD 567/2023).

17.2.- Valoración de las secuelas a efectos indemnizatorios.

La **STS de 13 de noviembre de 2025 (RCUD 2081/2024)** - ECLI:ES:TS:2025:5163- aborda la aplicabilidad de las reglas sobre indemnización por secuelas en caso de fallecimiento del lesionado y antes de fijarse la indemnización (artículo 45 del texto refundido de la Ley sobre responsabilidad civil y seguro en la circulación de vehículos a motor).

El caso es el de un trabajador que interpone demanda de reclamación de cantidad por los daños y perjuicios causados por una enfermedad profesional contraída al estar en contacto con amianto y, posteriormente, fallece. La acción se continúa por sus herederos, que son los que perciben la indemnización, y se cuestiona si el importe de la indemnización es el fijado en la demanda interpuesta por el trabajador que falleció con posterioridad o por aplicación del citado artículo 45 se aplica la modulación de aquel precepto y la indemnización queda fijada en el momento de dictarse la sentencia.

La Sala IV reitera doctrina, entre otras, de las SSTS 09-12-2024 (RCUD 391/2023) [ECLI:ES:TS: 2024:6093] y 13-03-2025 (RCUD 24/2023) [ECLI:ES:TS: 2025:1152].

17.3.- Determinación de la fecha del siniestro.

La **STS de 8 de abril de 2026 (RCUD 1149/2025)** - ECLI:ES:TS:2026:1774- resuelve si la aseguradora demandada está obligada a abonar la indemnización reclamada por el trabajador que ha sido declarado en situación de incapacidad permanente derivada de enfermedad profesional.

El punto de partida es el análisis del contenido de unas determinadas cláusulas de la póliza de seguros concertada unilateralmente por la empresa en favor de sus trabajadores, que contempla una indemnización de 34.000 euros en el supuesto de incapacidad permanente derivada de enfermedad profesional, sin que exista previsión convencional que imponga a la empresa una obligación en tal sentido.

Además, debe tenerse en cuenta que la relación laboral se había extinguido el 29 de julio de 2018, mientras que la resolución judicial que reconoce la incapacidad permanente fija como fecha de efectos económicos el 13 de noviembre de 2018. El debate no se centra en determinar la fecha del hecho causante de la prestación de incapacidad permanente, sino la fecha del siniestro dentro de los términos de vigencia pactados en la póliza de seguros.

La Sala IV declara que la cláusula delimitadora del riesgo no ofrece dudas de interpretación que hagan necesario acudir a los criterios de Seguridad Social relativos a la fecha del hecho causante de las prestaciones de incapacidad

permanente y subraya que la póliza de seguros suscrita por la empresa no trae causa de lo acordado con la representación de los trabajadores en un determinado pacto o convenio colectivo, con lo que la interpretación de su contenido y alcance no queda condicionada ni sometida a lo establecido en los mismos.

18.- RESPONSABILIDAD DE LAS PRESTACIONES.

18.1.- Responsabilidad empresarial en orden al pago de las prestaciones. Infracotización.

La **STS de 12 de marzo de 2026 (RCUD. 3818/2024)** -ECLI:ES:TS:2026:1201- aborda la responsabilidad empresarial por infracotización en aquella parte de la pensión de jubilación que exceda de la base reguladora reconocida por el INSS.

El supuesto es el de un trabajador que prestó servicios formalmente como autónomo hasta que por sentencia firme se declaró que la relación era laboral. La empresa abonó las cotizaciones no prescritas y la sentencia recurrida en casación unificadora determinó que el INSS era responsable del pago de las diferencias de la pensión de jubilación posteriormente reconocida al trabajador, dado que tenía una base reguladora menor por infracotización. Además, consta que no existe mala fe por parte de la empresa ni la voluntad de no cotizar, dado que existía controversia acerca de si la relación que unía las partes era una relación laboral.

La Sala IV casa y anula la resolución recurrida y declara que la empresa es responsable del abono de la diferencia en la base reguladora de la pensión de jubilación del trabajador en lo que exceda de la parte reconocida por el INSS.

18.2.- Determinación de entidad responsable de las prestaciones cuando ha existido una sucesión en el aseguramiento.

La **STS de 5 de febrero de 2026 (RCUD 2941/2024)** -ECLI:ES:TS:2026:683- aplica y reitera doctrina sobre la determinación de la entidad aseguradora a la que corresponde el abono del subsidio de IT derivada de enfermedad común cuando tal situación se inició estando vigente la cobertura del riesgo con una mutua y posteriormente -pendiente la calificación de la incapacidad- la empresa concierta dicha cobertura con el INSS.

De esta forma, si en un momento determinado se produce un cambio en la entidad que cubre la prestación de IT, manteniéndose suspendido el contrato de trabajo, debe asumir la cobertura la nueva entidad que se coloca en la situación de la anterior, incluso si el cambio de aseguradora se produce en un momento en el que no existe obligación de cotizar.

18.3.- Determinación de la entidad responsable de las prestaciones derivadas de un accidente de trabajo.

La **STS de 2 de junio de 2025 (RCUD 4374/2022)** -ECLI:ES:TS:2025:2816- exonera a una mutua colaboradora con la Seguridad de las responsabilidades

derivadas de un AT de un trabajador que no estaba dado de alta en la Seguridad Social.

El contexto productivo del AT: ámbito de una empresa agrícola y propietaria de la finca que había contratado con una empresa (subcontratista nº1) trabajos de reparación y mantenimiento en la finca, que a su vez subcontrató parte de los trabajos con otra empresa (subcontratista nº 2). El trabajador accidentado estaba empleado por la subcontratista nº 2 y no estaba dado de alta en la Seguridad Social. Al analizarse las responsabilidades derivadas, entraron en juego los mecanismos de protección de esta contingencia y se dirimió la responsabilidad de las empresas, mutuas e INSS en vía judicial.

La cuestión casacional planteada consiste en determinar si una mutua que cubre a la empresa principal o a la contratista, pero no al empleador directo del trabajador no dado de alta, tiene alguna responsabilidad en las prestaciones del trabajador accidentado.

La Sala IV entiende que el artículo 82 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) limita la responsabilidad de las mutuas a las prestaciones "a favor de los trabajadores al servicio de los empresarios asociados" y, por lo tanto, las mutuas no son responsables de personas que no trabajen para empresas asociadas a ellas. De esta forma, la responsabilidad solidaria entre las empresas de una cadena de subcontratación en materia de obligaciones de Seguridad Social (artículo 42.2 del Estatuto de los Trabajadores) no se extiende a las mutuas aseguradoras en las mismas condiciones.

18.4.- Determinación de entidad responsable de las prestaciones derivadas de enfermedad profesional.

18.4.1.- Sucesión en el aseguramiento.

La **STS de 18 de noviembre de 2025 (RCUD 1896/2024)** -ECLI:ES:TS:2025:5345- resuelve la cuestión de si se debe compartir la responsabilidad del pago de la prestación de IPT derivada de enfermedad profesional (EP), reconocida a un trabajador que estuvo dado de alta en el RETA con anterioridad al 1 de enero de 2004 que no optó por mejorar la cobertura de prestaciones por enfermedad profesional y que posteriormente pasó a proteger esa contingencia con la mutua.

La Sala IV reitera doctrina y condena al reparto de responsabilidades entre las entidades condenadas en el pago de la prestación.

18.4.2.- Cómputo del periodo del autónomo sin cobertura en contingencias profesionales.

La **STS de 16 de abril de 2026 (RCUD 1952/20249)** -ECLI:ES:TS:2026:2060- aborda el supuesto de si en la distribución proporcional de la responsabilidad entre las mutuas y el INSS en el pago de la prestación de IPT derivada de enfermedad profesional, se ha de computar o no el periodo de tiempo durante el que el beneficiario, marmolista, estuvo en alta en el RETA y voluntariamente no

se acogió a la cobertura de la enfermedad profesional por exposición al polvo de sílice.

La Sala IV reitera doctrina y resuelve que la responsabilidad ha de ser imputada a todas las entidades, en proporción al tiempo de exposición del trabajador a los citados riesgos, pues, en el caso de las enfermedades profesionales, el hecho causante no se produce en un momento concreto y determinado, sino que va gestándose a lo largo del tiempo hasta que se exteriorizan las dolencias.

19.- Impugnación de actos administrativos en materia de Seguridad Social.

19.1.- Obstrucción a la labor inspectora.

La **STS de 1 de octubre de 2025 (RC. 1/2024)** -ECLI:ES:TS:2025:4467- conoce de la demanda por la que se impugna el Acuerdo del Consejo de Ministros, que impone una sanción de 150.000 euros a una empresa como consecuencia del acta de infracción por obstrucción a la labor inspectora.

La Sala IV analiza los hechos constatados en el acta de infracción, destaca la presunción veracidad de los hechos constatados personalmente por las inspectoras actuantes y sigue la doctrina jurisprudencial sistematizada en las SSTS 1140/2024, de 17 de septiembre (R. 2669/2021) y 436/2025, de 20 de mayo (R. 2/2023) en línea con lo apuntado en los artículos 151.8 LRJS, 53.2 LISOS y 23.1 LOIT.

Confirma la sanción impuesta por el Consejo de Ministros, desestimando la demanda, pues no se ha vulnerado ninguna norma o principio y subraya que se han seguido escrupulosamente las previsiones legales en orden a la tipificación de infracción y sanción y la cuantificación de la sanción es adecuada a las circunstancias concurrentes, aplicando fielmente el principio de proporcionalidad.

19.2.- No ingresar, en la forma y plazos reglamentarios, las cuotas correspondientes que, por todos los conceptos, recauda la TGSS.

La **STS de 17 de febrero de 2026 (RC. 1/2025)** -ECLI:ES:TS:2026:739- conoce de la demanda por la que se impugna el Acuerdo del Consejo de Ministros, que impone a la empresa una sanción (en materia de Seguridad Social) por importe de 185.721,19 euros.

El incumplimiento constatado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social consiste en no efectuar los ingresos de cuotas en la forma y plazos establecidos, habiendo presentado la documentación de cotización en plazo reglamentario de ingreso y sin que la falta de ingreso obedezca a una declaración concursal de la empresa, ni a un supuesto de fuerza mayor, ni se haya solicitado aplazamiento para el pago de las cuotas con carácter previo al inicio de la actuación inspectora.

La sanción grave se aprecia en su grado máximo, en su tramo inferior, en aplicación de lo previsto en el artículo 39.2 párrafo segundo y 3 de la LISOS al

ser el importe del descubierto por cuotas en ese período (incluyendo recargos e intereses) superior a 25.000 € (en concreto 232.122,47 € al ser el 80,01 % del descubierto por cuotas).

Básicamente, la empresa solicita la nulidad y, subsidiariamente, la reducción de la cuantía de la sanción por entender que hay ciertas deudas que están prescritas. Sin entrar en otras consideraciones, la Sala IV procede a anular el Acuerdo del Consejo de Ministros y establece en 119.575,38 euros el importe de la sanción que debe imponerse como consecuencia de tal acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social al estimar la prescripción de parte de la deuda utilizada para la calificación de la sanción.

19.3.- Caducidad de la actuación inspectora previa a la sanción.

La **STS de 3 de febrero de 2026 (RC. 132/2025)** -ECLI:ES:TS:2026:742-, en el contexto de un proceso de impugnación de una sanción administrativa (187.515 euros) por cesión ilegal de trabajadores impuesta por la autoridad laboral autonómica, la Sala IV conoce del recurso de casación interpuesto por la autoridad autonómica contra la resolución del Tribunal Superior de Justicia que anula la sanción administrativa por caducidad.

En el recurso de casación ordinario, el debate se centra en la caducidad del expediente administrativo.

La complejidad del debate surge por la concurrencia de diversas empresas pertenecientes a un grupo empresarial del sector VTC respecto de las cuáles se realizan diversas actuaciones inspectoras.

La Sala IV confirma que las empresas objeto de inspección (sólo una de ellas sancionadas) configuran un grupo empresarial, pero no se ha acreditado su naturaleza patológica. Por ello, el cómputo de caducidad de la actuación inspectora y de interrupción de los 5 meses debe realizarse de manera singularizada a cada uno de los sujetos inspeccionados.

Además, la Sala IV confirma la ausencia de dilaciones achacables a la empresa sancionada y la superación del plazo máximo de los 9 meses en los que como regla general debe circunscribirse la actuación inspectora. Por todo ello, confirma la resolución del Tribunal Superior de Justicia que anula la sanción.

19.4.- Infracción continuada.

La **STS de 27 de marzo de 2026 (RC. 231/2026)** -ECLI:ES:TS:2026:1785- en el contexto de un proceso de impugnación de una sanción administrativa (185.800 euros) por cesión ilegal de trabajadores impuesta por la autoridad laboral autonómica a la empresa cesionaria, la Sala IV conoce del recurso de casación ordinario interpuesto por varias empresas de transporte.

Al concurrir una pluralidad de empresas cedentes, la empresa cesionaria fue sancionada por las diez relaciones contractuales de cesión ilegal acreditadas y el debate en casación se centró en determinar si se produjo una vulneración del principio *non bis in idem* por concurrir identidad de sujeto, hecho y fundamento

o, al ser los hechos distintos y cada contrato con cada empresa una conducta diferente, se trata de determinar si estamos ante una única conducta continuada o ante diez actos infractores distintos.

La Sala IV declara que la infracción es única y está tipificada como muy grave (artículo 8.2 LISOS) y la gradúa en grado medio en base a la persistencia en la infracción manifestada en la suscripción de diez contrataciones distintas con numerosos trabajadores afectados (artículo 39.1 LISOS). Teniendo en cuenta tales circunstancias, la cuantía de la sanción correspondiente la fija en 50.000 euros (artículo 40.1.c LISOS).

19.5.- Acta de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a una mutua.

La **STS 30 de septiembre de 2025 (RC. 15/2024)** -ECLI:ES:TS:2025:4350- conoce en casación ordinaria del recurso interpuesto por la representación legal de la mutua y por la Abogacía del Estado contra la sentencia de la Audiencia Nacional que rebajó la sanción administrativa impuesta a una mutua.

El recurso de la Abogacía del Estado se articula en cuatro motivos de infracción jurídica (compensaciones por gastos de alojamiento y manutención; gastos de administración indebidos; reserva de estabilización insuficiente y gastos formativos de la mutua).

El recurso de la mutua se construye sobre dos motivos de modificación fáctica y siete motivos de infracción jurídica (gastos de administración, retribuciones de un alto directivo, indemnizaciones abonadas por la mutua en supuestos de despidos de trabajadores y compensaciones de los miembros de la Junta y de la Comisión de Control y seguimiento percibidas en reuniones realizadas mediante videoconferencia).

La Sala IV desestima el recurso de la Abogacía del Estado, estima parcialmente el recurso de la mutua y rebaja la sanción impuesta por la infracción de las normas sobre gastos de administración indebidos. En lo demás, la sentencia de la Audiencia Nacional es firme.

19.6.- Ocupación como trabajadores a beneficiarios de prestaciones de desempleo cuyo disfrute sea incompatible con el trabajo por cuenta ajena sin alta previa en la Seguridad Social.

En la **STS de 4 de mayo de 2026**, de Pleno, (**RCUD 1078/2024**) -ECLI:ES:TS:2026:2144- se plantea el debate sobre si la conducta tipificada en el art. 23.1 a) de la LISOS como infracción muy grave -ocupación como trabajadores a beneficiarios de prestaciones de desempleo cuyo disfrute sea incompatible con el trabajo por cuenta ajena sin alta previa en la Seguridad Social- precisa del conocimiento del empresario incumplidor de que la persona trabajadora respecto de la cual no ha cursado el alta en seguridad social en debida forma era perceptora de pensiones o prestaciones de seguridad social incompatibles con el trabajo por cuenta ajena.

El debate conecta con el principio de culpabilidad, de forma que la acción u omisión imputable al autor debe serlo por malicia o imprudencia, negligencia o ignorancia inexcusable.

La Sala IV confirma la sentencia recurrida, concluyendo que, al no dar de alta a la persona trabajadora, el empresario debe asumir que de tal omisión pueden derivarse efectos de la más diversa índole, comenzando por el hecho de que el trabajador al que no da de alta se encuentre percibiendo prestaciones incompatibles con el trabajo.

III. PROCESAL LABORAL

1.- Competencia de la jurisdicción social

1.1.- Competencia material

STS de 28 de enero de 2026 (RCUD 643/2025), ECLI:ES:TS:2026:494 y **STS de 25 de marzo de 2026 (RCUD 4767/2024)**, ECLI:ES:TS:2026:1481.

Se cuestiona la competencia del orden social en supuestos en los que se contemplaba una contratación administrativa y se denunciaba que los contratos administrativos encubrían una relación laboral. La Sala IV declara la competencia del orden social. Se denunciaba igualmente la duración inusualmente larga de la contratación administrativa y su carácter fraudulento. Sin embargo, se concluye igualmente que no hay razón alguna para atribuir a esta jurisdicción la competencia en relación con la extinción de contratos administrativos temporales del personal al servicio de una administración pública. Y es que el alcance que jurídicamente pueda tener esa situación de abuso en la contratación por ser inusualmente larga la duración del contrato administrativo temporal deberá ser determinada por la jurisdicción contencioso-administrativa. Finalmente, es necesario que la responsabilidad de la administración se haya generado de alguna forma dentro del ámbito de la prestación de servicios, como exige el art. 2 letra b) LRJS, porque solo en ese caso entraría en juego la regla del art. 3 a) LJCA, que deriva la competencia al orden social de la jurisdicción.

STS de 27 de mayo de 2026 (RCUD 5095/2023), ECLI:ES:TS:2026:2397.

La doctrina de esta Sala IV diferencia el supuesto en el que se alega únicamente la duración inusualmente larga de la contratación administrativa -en el que la competencia sería del orden contencioso-administrativo-, de aquellos en los que se aduce que la contratación administrativa es fraudulenta y encubre una relación laboral -en el que sería competente el orden social-. Y en el presente caso ocurrió esto último y no lo primero. La doctrina de esta Sala IV conduce a declarar la competencia del orden social de la jurisdicción para el conocimiento de la controversia acerca de la regularidad de la contratación administrativa, y la propia naturaleza de esta. Todo ello de conformidad con las previsiones del art. 2 a) de la LRJS.

STS de 14 de octubre de 2025 (RC 22/2024), ECLI:ES:TS:2025:4765.

Se cuestionen los términos en que se delimita la relación laboral que se formaliza con la financiación proveniente de la subvención. La competencia corresponde a la esta jurisdicción de lo social.

STS de 13 de noviembre de 2025 (RC 246/2024), ECLI:ES:TS:2025:5160.

Poniéndose en discusión las bases realizadas sobre el marco legal y reglamentario de quien tiene las competencias asignadas para la evaluación de la actividad investigadora de los profesores universitarios, corresponde al orden contencioso administrativo de la jurisdicción el conocimiento de la pretensión ejercitada en la demanda de conflicto colectivo.

STS de 16 de diciembre de 2025 (RCUD 4088/2023), ECLI:ES:TS:2025:6038.

El cuestionamiento del RD se había producido en varios procedimientos distintos, porque la norma reglamentaria había sido atacada por diversas universidades de manera autónoma. Por esta razón, la competencia para el conocimiento de los asuntos en cuestión correspondía a la jurisdicción contencioso-administrativa.

STS de 22 de diciembre de 2025 (RCUD 43/2025), ECLI:ES:TS:2025:6072.

Nos encontramos ante uno de los supuestos excepcionales que permiten atribuir al orden social la competencia. La actora ha prestado servicios en virtud de sucesivos nombramientos discrecionales como personal eventual efectuados por un cargo político. No estuvieron precedidos por contratos de trabajo, ni ha habido ningún contrato de alta dirección. El hecho de que dos meses antes de su cese el Ayuntamiento publicara el proceso selectivo, no desvirtúa esa conclusión, puesto que no se ha probado la identidad funcional entre los cometidos desarrollados durante sus nombramientos y esa plaza.

STS de 29 de diciembre de 2025 (RCUD 326/2025), ECLI:ES:TS:2025:6016.

Estamos en presencia de una larga sucesión de nombramientos como personal eventual de un ayuntamiento para la supuesta realización de funciones de confianza y asesoramiento especial. Tales nombramientos encubren una prestación de servicios en la que concurren todos los requisitos definitorios de una relación laboral. Se trata de un supuesto excepcional por querer encubrir un verdadero contrato de trabajo a través de sucesivos nombramientos administrativos incumpliendo la ley.

STS de 15 de enero de 2026 (RC 156/2024), ECLI:ES:TS:2026:213.

Esa solicitud de revisión de oficio de una resolución administrativa dictada en el año 2000 no puede conllevar la atribución de la competencia al orden social porque la finalidad de dicha revisión de oficio solicitada por estos trabajadores y el objeto de esta demanda es anular la resolución que autorizó el ERE en ese

año, cuando estaba en vigor la Ley de Procedimiento Laboral de 1995, que no atribuía al orden social la competencia para conocer de estos pleitos.

STS de 6 de febrero de 2026 (RCUD 197/2025), ECLI:ES:TS:2026:708.

El Juzgado de lo Social, como así decidió, no era competente para despachar la solicitud de ejecución de un crédito laboral por el importe que quedaba por satisfacer. Al tratarse de un crédito reconocido en el procedimiento concursal calificado como ordinario, seguía sometido al sistema de pago establecido en el convenio judicialmente aprobado, no constando que se haya dictado auto declarando cumplido el convenio ni tampoco que se haya quedado acreditado la conclusión del concurso por las causas legales previstas en el art. 465 del TRLC.

STS de 17 de febrero de 2026, (R 1/2025), ECLI:ES:TS:2026:739.

Se impugna la sanción impuesta a la empresa demandante, como consecuencia de un acta de infracción levantada por no haber ingresado en forma y plazo debidos las cuotas adeudadas a la TGSS. Es evidente que la competencia de este orden social, desde luego, no se extiende a la determinación de las cotizaciones adeudadas o a su exigibilidad. Cosa distinta es que podamos examinar esos aspectos de manera prejudicial.

STS de 27 de marzo de 2026 (RCUD 1762/2024), ECLI:ES:TS:2026:1640.

Respecto de la declaración del III Acuerdo regulador del personal funcionario del Concello de Pontevedra como inválido, por afectar al orden público procesal, se ha de resaltar que la jurisdicción social carece de competencia para decretar la nulidad de este Acuerdo.

STS de 16 de abril de 2026 (RC 85/2025), ECLI:ES:TS:2026:1915.

A efectos de la determinación de la competencia del orden social, la designación de los delegados de prevención, materia relacionada con la negociación colectiva. Es contenido esencial del derecho de libertad sindical y resulta que ya hemos recordado que el artículo 3 c) LRJS establece que «no conocerán los órganos jurisdiccionales del orden social» de la tutela de los derechos de «libertad sindical» de «los funcionarios públicos» y «personal estatutario de los servicios de salud.»

STS de 12 de mayo de 2026 (RCUD 1677/2025), ECLI:ES:TS:2026:2228.

Al ser controvertida la regularidad de la contratación administrativa, y la propia naturaleza de esta, alegándose que obedece a una relación laboral encubierta, se ha de colegir que la jurisdicción competente es el orden jurisdiccional social.

1.2.- Competencia objetiva

1.2.1.- Competencia territorial

STS de 12 de noviembre de 2025 (RC 85/2024), ECLI:ES:TS:2025:5331.

El ámbito del conflicto tiene alcance autonómico, lo que es determinante de la competencia objetiva de la Sala que dictó las resoluciones recurridas. Si el ámbito del conflicto suscita algún problema respecto a la legitimación de la parte demandante, el mismo habrá de ser decidido por la Sala *a quo* al enjuiciar el litigio.

STS de 5 de febrero de 2026 (RC 236/2024), ECLI:ES:TS:2026:686.

La excepción de falta de competencia territorial de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional ya fue opuesta en el juicio celebrado ante la misma. Consideró que «la empresa no acredita en forma alguna el número y localización de sus centros de (trabajo) (aquí la facilidad probatoria de la demandada es palmaria)», añadiendo que «tales centros, en caso de existir varios, no tienen que coincidir con el domicilio social.».

STS de 8 de abril de 2026 (RC 171/2025), ECLI:ES:TS:2026:1650.

Se pide por el sindicato demandante un local para el ejercicio de la actividad de la sección sindical estatal, pero eso no comporta que sus efectos se extiendan al ámbito de su sección de empresa. Entendemos que los límites reales e inherentes al debate no trascienden al resto de la empresa.

1.3.- Competencia funcional (remisión)

STS de 15 de julio de 2025 (RCUD 456/2024), ECLI:ES:TS:2025:3426.

Lo que está en juego no es el derecho a la prestación por desempleo, sino su abono durante unos cuarenta días; la cuantía en litigio no supera el umbral de acceso al recurso; tampoco consta que exista la abundante litigiosidad que legitima el acceso a la suplicación.

STS de 17 de julio de 2025 (RCUD 5035/2023), ECLI:ES:TS:2025:3692.

Aunque la sentencia recurrida haya negado la vulneración del derecho fundamental, no se ha acreditado la existencia de un fraude procesal tendente a permitir que accediera al recurso de suplicación una sentencia que no era recurrible. Por el contrario, la demanda explica por qué considera vulnerado el derecho fundamental y por qué reclama 7.501 euros. Por ello, debemos concluir que la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social era recurrible en suplicación.

STS de 2 de octubre de 2025 (RC 147/2023), ECLI:ES:TS:2025:4406.

Se trata de una resolución administrativa dictada por la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones Ministerio de Trabajo cuya cuantía asciende a 70.002 euros. El recurso de casación no puede ser admitido. El tramo final del primer párrafo del artículo 206.1 LRJS niega el recurso cuando cuantía litigiosa no exceda de ciento cincuenta mil euros.

STS de 25 de febrero de 2026 (RCUD 3482/2023), ECLI:ES:TS:2026:1168.

La cuestión a resolver consiste en decidir si tiene acceso al recurso de suplicación la condena a una sanción por mala fe y temeridad de 600 euros, impuesta en un procedimiento de tutela de derechos fundamentales. Según la Sala, «la sanción pecuniaria por temeridad constituye, desde cualquier punto de vista, una cualidad accesorio respecto al fondo». Esto lleva a concluir que sí cabía recurso de suplicación: de conformidad con el artículo 191.3 f) LRJS, procede «en todo caso» la suplicación contra las sentencias dictadas en materia de «tutela de derechos fundamentales y libertades públicas».

STS de 24 de febrero de 2026 (RCUD 5244/2024), ECLI:ES:TS:2026:1052.

La sentencia recurrida ha evaluado la recurribilidad de la sentencia de instancia en función de la cantidad reclamada exclusivamente en el escrito de demanda, cuando resulta que la misma se había incrementado en la concreción finalmente realizada en el acto del juicio.

STS de 8 de abril de 2026 (RCUD 96/2025), ECLI:ES:TS:2026:1653.

La afectación general se configura también como un instrumento que tiene por objeto conseguir la unificación de doctrina en supuestos que son trascendentes en su conjunto y en los que la unidad de criterios aplicativos y hermenéuticos participa en buena medida de la condición de orden público.

STS de 4 de mayo de 2026 (RCUD 514/2025), ECLI:ES:TS:2026:2120.

La pendencia de, al menos, dieciocho procedimientos similares en que son parte la empresa y los compañeros de la hoy actora. Resultan desconocidos tanto el parámetro de referencia para fijar el nivel de litigiosidad, como la similitud de los procedimientos. La no acumulación por el propio órgano judicial conduce a cuestionar la existencia de identidad o conexidad en las pretensiones (art. 24 LRJS).

STS de 6 de mayo de 2026 (RCUD 2384/2025), ECLI:ES:TS:2026:2142.

Se da una perfecta congruencia entre lo reclamado por las personas trabajadoras demandantes con lo que se discutió en el proceso de conflicto colectivo. Se pone de relieve la afectación general en los términos antes indicados, tanto más cuanto no se trata de una sola reclamación individual, sino la reclamación de nueve personas trabajadoras cuyas demandas fueron acumuladas.

1.4.- Competencia funcional por conexión:

STS de 30 de septiembre de 2025 (RR 102/2024), ECLI:ES:TS:2025:4343.

El auto de sobreseimiento no requiere una declaración de hechos probados, sino que se fundamenta en función de la denuncia o querella, lo que hace dificultoso identificar la cuestión prejudicial resuelta en la sentencia laboral con respecto a la decidida en la resolución penal.

STS de 18 de noviembre de 2025 (RCUD 1745/2024), ECLI:ES:TS:2025:5789.

Es innegable que la tutela judicial ha debido encauzarse a través de la de MSCT y que, con independencia del fallo, son las reglas propias de la misma las que deben gobernar el proceso. La inexistencia de afectación general o la ausencia de invocación de que se haya vulnerado un derecho fundamental comportan también que la sentencia de instancia sea irrecurrible.

STS de 26 de noviembre de 2025 (RCUD 687/2024), ECLI:ES:TS:2025:5374.

La doctrina de esta Sala ha dicho que cuando el acto administrativo impugnado versa sobre la materia de Seguridad Social no es aplicable el umbral de recurribilidad de 18.000 euros, sino el de 3.000 euros.

1.5.- Competencia de los órganos jurisdiccionales españoles:

STS de 12 de septiembre de 2025 (RCUD 1837/2024), ECLI:ES:TS:2025:4058.

Ninguno de estos foros fundamenta la jurisdicción de los tribunales españoles. Los servicios que ordena la empresa Repsol Colombia han de prestarse en Colombia. El contrato no se celebró en territorio español. El foro del domicilio del demandado también debe descartarse por lo precedentemente expuesto, uniéndose a ello el que la nacionalidad del trabajador es colombiana.

2.- Cuestiones generales del proceso

2.1.- La demanda.

STS de 2 de diciembre de 2025 (RC 154/2024), ECLI:ES:TS:2025:5660.

La alegación en fase de conclusiones de una nueva pretensión no ejercitada en la demanda supone una inaceptable variación sustancial de la misma. La demandada se ve privada de la posibilidad de efectuar alegaciones y practicar prueba a tal respecto.

STS de 14 de abril de 2026 (RCUD 988/2025), ECLI:ES:TS:2026:1926.

No concurre el efecto de cosa juzgada preclusiva respecto a la acción de reclamación de esa indemnización, cuando las demandas para el reconocimiento del derecho a la percepción del complemento de maternidad se interpusieron con anterioridad a la sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2023, sin que en ellas se ejercitase acumuladamente la pretensión resarcitoria.

2.2. Contenido de la demanda.

SSTS de 1 de octubre de 2025 (RCUD 594/2024 y RCUD 114/2024), ECLI:ES:TS:2025:4499 y ECLI:ES:TS:2025:4498.

En el proceso sobre tutela de derechos fundamentales cabe solicitar, como daño derivado de lucro cesante, las cantidades que corresponden a diferencias salariales que se habrían percibido de no haberse producido la vulneración del derecho a la igualdad retributiva

STS de 11 de noviembre de 2025 (RC123/2024), ECLI:ES:TS:2025:5149.

La demanda cumple con las exigencias formales del art. 80 LRJS: identifica correctamente a las partes, expone con suficiente claridad los hechos relevantes comunes (la medida empresarial de ajuste salarial colectivo, con ejemplos concretos de cómo afectó en distintos lugares y a diversos conceptos retributivos), y concreta las pretensiones ejercitadas.

STS de 22 de abril de 2026 (RCUD 5194/2024), ECLI:ES:TS:2026:1932.

La introducción en la demanda del estado de gestación de la trabajadora y de la garantía de indemnidad como causa de nulidad del despido, aunque dichas circunstancias no hubieran sido mencionadas en la papeleta de conciliación previa, no constituye una variación sustancial de la demanda que impida el enjuiciamiento de la pretensión de nulidad.

STS de 22 de abril de 2026 (RC 75/2025), ECLI:ES:TS:2026:2061.

Esas alegaciones expuestas por el sindicato CSIF -ahora recurrente- con ocasión de su posición procesal adhiriéndose a la demanda, no conforman una nueva pretensión, ni tampoco una variación sustancial de los términos de la misma.

2.3 Efecto preclusivo de la demanda.

STS de 2 de octubre de 2025 (RCUD 5476/2023), ECLI:ES:TS:2025:4312.

Lo que el trabajador pidió en su demanda de 2007 y la pretensión que dedujo en su ulterior demanda de 2022, constituyen dos pretensiones distintas. Nada se resolvió sobre el cómputo de los períodos desde el inicio de la relación laboral interrupción de la actividad sin prestación de servicios, que es la cuestión ahora planteada.

STSS de 12 de noviembre de 2025 (RCUD 3587/2024, y 3435/2024), ECLI:ES:TS:2025:5107 y ECLI:ES:TS:2025:5109.

La cuestión deducida el presente recurso consiste en determinar si existe el efecto preclusivo del artículo 400.2 LEC. Es plenamente comprensible que en 2009 no se pidiera el cómputo de la totalidad de la duración de la relación laboral, toda vez que era una pretensión de más que difícil éxito a la vista de la consolidada jurisprudencia a que se ha hecho referencia.

STS de 12 de diciembre de 2025 (RCUD 3187/2024), ECLI:ES:TS:2025:5921.

En el momento de la interposición de la demanda del primer litigio, la consolidada jurisprudencia de esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo sostenía que, a estos efectos, no eran computables los periodos de interrupción de la actividad. Fue a raíz del Auto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 15 de octubre de 2019 (C-439/2018 y C-472/2019), cuando modificamos nuestra doctrina en la STS 790/2019, de 1 de noviembre (RCUD 2309/2017). Se trata de procedimientos diferentes, con distinto objeto y, que la pretensión deducida por

la actora en las presentes actuaciones, no podía haberla ejercitado en el anterior litigio.

2.4.- Juicio.

2.4.1.- La prueba

2.4.1.1.- La carga de la prueba.

STS de 22 de diciembre de 2025 (RCUD 4968/2024), ECLI:ES:TS:2025:6045.

Es la empresa que decide extinguir la relación laboral quien debe acreditar que el trabajador presenta ineptitud sobrevenida y además no es posible su recolocación. La empresa no ha acreditado que haya tratado de ofrecer una nueva posibilidad de empleo a quien venía trabajando para ella; y la sentencia recurrida entiende que dicha obligación empresarial no existía por lo que declara la procedencia del despido.

STS de 22 de diciembre de 2025 (RCUD 3965/2024), ECLI:ES:TS:2025:6044.

No ha quedado acreditado que la empresa haya probado en el proceso que, una vez constatada la ineptitud sobrevenida por discapacidad, ha realizado las actuaciones necesarias para readaptar el puesto de trabajo a sus nuevas capacidades.

STS de 15 de abril de 2026 (RCUD 674/2025), ECLI:ES:TS:2026:1772.

A propósito de la determinación de las consecuencias en el orden probatorio del incumplimiento por parte del empresario de la obligación de llevar un registro diario de jornada, establecida en el art. 34.9 ET. El TS, en una elaborada resolución, afirma que la distribución de la carga de la prueba es una cuestión jurídica revisable en casación unificadora y precisa que el incumplimiento del deber de registro no puede generar un beneficio procesal para el empresario infractor. Sin embargo, niega que ese incumplimiento determine automáticamente la inversión de la carga de la prueba en favor del trabajador en todo caso. Así las cosas, en su *iter* argumentativo introduce una distinción relevante según el tipo de jornada. La Sala confirma que no procede reconocer las horas extraordinarias reclamadas.

STS de 23 de abril de 2026 (RCUD 2505/2024), ECLI:ES:TS:2026:1950.

La duda razonable que expresa la sentencia recurrida sobre el hecho de que el fallecimiento ocurrido se produjera en tiempo de trabajo, no justifica que deba recaer la carga de la prueba de dicha circunstancia en la persona teletrabajadora. Hay indicios sólidos y concluyentes que demuestran que la muerte sobrevino en tiempo de trabajo. Por tanto, queda expedita la aplicación de la presunción del artículo 156.3 de la LGSS, que podía haberse contrarrestado mediante la prueba en contrario. Esa prueba en contrario, como hemos indicado, no se ha dado.

2.4.2.- Introducción de alegaciones en el juicio oral no expuestas en el expediente administrativo o en la demanda.

STS de 16 de abril de 2026 (RCUD 1444/2025), ECLI:ES:TS:2026:1812.

Lo que tenemos que resolver es si la nulidad de actuaciones declarada por la sala de suplicación, por haberse omitido el trámite de conclusiones orales, obliga a retrotraer las actuaciones. Deben conservarse las actuaciones válidamente celebradas con anterioridad a la infracción, sin que con carácter general tengan que repetirse, salvo que exista otra infracción o vicio adicional.

2.5.- La sentencia.

2.5.1.- Incongruencia.

2.5.1.1.- Incongruencia omisiva

STS de 10 de septiembre de 2025 (RCUD 1107/2024), ECLI:ES:TS:2025:3939.

La sentencia recurrida omitió examinar ese escrito de impugnación del recurso de suplicación, lo que podía haber conducido a un fallo distinto, por lo que procede estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina, casar y anular la sentencia recurrida y declarar la nulidad de lo actuado.

STS de 6 de febrero de 2026 (RC 266/2024), ECLI:ES:TS:2026:707.

La Sala explícitamente es consciente de que esas otras cuestiones que intitula “resto de peticiones” no estaban incluidas en el suplico de la demanda, ahora bien, las involucra en su decisión desestimatoria proyectándolas en el contexto en que se ubican.

STS de 25 de febrero de 2026 (RCUD 75/2024), ECLI:ES:TS:2026:1061.

Estamos ante una cuestión previa de necesaria resolución, de naturaleza procesal y determinante para la delimitación del perímetro de la cognición del órgano judicial que había de resolver en suplicación, con lo cual cuando la Sala de suplicación entró a conocer del fondo de la pretensión de gran invalidez de forma tácita dejó resuelta aquella cuestión previa.

STS de 10 de marzo de 2026 (RC 198/2025), ECLI:ES:TS:2026:1269.

El motivo de recurso incurre en una petición de principio. Al desplegar su razonamiento sobre premisas que no coinciden con lo acaecido en el procedimiento acaba haciendo supuesto de determinada cuestión.

STS de 27 de marzo de 2026 (RCUD 1762/2024), ECLI:ES:TS:2026:1640.

Conviene distinguir entre las alegaciones o argumentos aducidos por la parte para fundamentar sus peticiones y las auténticas pretensiones en sí mismas consideradas. La obligación de congruencia se impone sólo respecto de las auténticas pretensiones, ya que constituyen la *causa petendi*, a la que ha de darse una respuesta concreta.

STS de 16 de abril de 2026 (RCUD 4267/2024), ECLI:ES:TS:2026:1872.

La Sala dictó sentencia estimando el recurso del INSS, sin resolver la revisión fáctica postulada por la parte impugnante del recurso y, revocó la sentencia de instancia. La petición de revisión de los hechos probados puede ser una alegación potencialmente determinante y esencial para la resolución del asunto.

STS de 6 de mayo de 2026 (RCUD 3091/2024), ECLI:ES:TS:2026:2112.

En el escrito de impugnación la parte recurrida introdujo auténticas pretensiones separadas de revisión de hechos probados, pretensiones que quedaron sin resolver. Se trata además de revisiones fácticas potencialmente relevantes para el fallo, puesto que, tratándose de un litigio sobre declaración de incapacidad permanente, se refieren a los diagnósticos, patologías y limitaciones de la parte actora.

STS de 28 de mayo de 2026 (RCUD 4697/2024), ECLI:ES:TS:2026:2277.

Resulta indudable que la recurrida, que omitió todo análisis de una revisión fáctica que pretendía apoyar el pronunciamiento de la sentencia de instancia, con invocación de dolencias que hipotéticamente podrían tener influencia en el fortalecimiento del fallo de aquella, incurrió en incongruencia omisiva.

2.5.1.2.- Incongruencia *extra petita*

STS de 24 de febrero de 2026 (RCUD 3244/2024), ECLI:ES:TS:2026:989.

La Sala de suplicación resuelve sobre la base de una cuestión que ni siquiera había sido planteada en el correspondiente recurso y que por tanto había quedado firme, como es la existencia de grupo empresarial laboral patológico, condenando indebidamente de forma solidaria a las dos empresas codemandadas: tal decisión de la Sala de suplicación implica que su sentencia incurre en la incongruencia “*extra petita*”.

2.5.2.- Cosa Juzgada.

STS de 23 de septiembre de 2025 (RCUD 5237/2023), ECLI:ES:TS:2025:4140.

Esos pactos individuales de adhesión a las condiciones de jubilación o prejubilación que firman cada uno de los trabajadores y traen causa de los diferentes EREs no conllevan la instauración de un régimen jurídico singularizado para cada trabajador en lo que se refiere al mantenimiento y pervivencia de los beneficios sociales, que siguen sometidos a las reglas de carácter colectivo que han sido objeto del procedimiento de conflicto colectivo que resuelve la sentencia.

De tal forma que el único supuesto hipotético en el que no debe operar la cosa juzgada sería aquel en el que pudiere haberse formalizado un contrato privado entre la empresa y el trabajador, de manera específica, singular y totalmente ajena y desvinculada de los pactos y acuerdos colectivos que son objeto del conflicto colectivo.

STS de 13 de noviembre de 2025 (RCUD 2808/2024), ECLI:ES:TS:2025:5343.

La cuestión consiste en determinar si existe el efecto preclusivo del artículo 400.2 LEC, entre la primera demanda presentada por el actor el 28 de febrero de 2018, entonces trabajador fijo discontinuo, en la que reclamaba que, a efectos de antigüedad, se computaran todos los días efectivos trabajados con independencia de las horas trabajadas cada día, y su demanda posterior.

Es plenamente comprensible que en 2018 no se pidiera el cómputo de la totalidad de la duración de la relación laboral, toda vez que era una pretensión de más que difícil éxito a la vista de la consolidada jurisprudencia. Solo tras el ATJUE 15 de octubre de 2019 se interpone una demanda que hasta entonces parecía que no podría prosperar. Aquel auto y esta sentencia podrían llegar a considerarse como «hechos nuevos o de nueva noticia» a los que se refiere el párrafo segundo del artículo 400.1 LEC.

STS de 9 diciembre de 2025 (RC 113/2024), ECLI:ES:TS:2025:6022.

Si la sentencia desestima en base a fundamentos que impiden el análisis de determinados motivos de fondo, se hayan esgrimido o no, entonces no puede predicarse que la misma produzca cosa juzgada respecto a tales cuestiones que han quedado sin analizar y por tanto imprejuzgadas. Pero si el órgano judicial estima que la medida no constituye una modificación sustancial y por tal causa desestima la demanda, sin entrar por ello a analizar la legalidad de la medida cuestionada, con ello todos los argumentos que puedan apoyar la ilicitud de la actuación empresarial, una vez que se descarta su naturaleza de modificación sustancial, quedan imprejuzgados, sin resolver, de manera que no producen efecto material de cosa juzgada.

STS de 14 de enero de 2026 (RC 229/2024), ECLI:ES:TS:2026:265.

La consideración de lo que deba entenderse por primigenio estado de cosas es ciertamente exigente, en cuanto incluye también los hechos que pudieron alegarse en su momento, aunque no se hiciera. Si la situación inicial se ha visto modificada no cabe alegar los efectos de la cosa juzgada para impedir el pronunciamiento judicial cuanto la pretensión ejercitada afirma precisamente que el estado de cosas inicial ya no existe.

STS de 5 de mayo de 2026 (RCUD 4574/2024), ECLI:ES:TS:2026:2248.

Parte de los sujetos llamados a esta *litis* no lo fueron en la anterior, pero, precisamente, fue la propia interesada la que no combatió, se aquietó entonces al carácter común de la contingencia, mientras que sí ha intentado impugnar la naturaleza ya declarada, dando entrada al litigio a quienes pueden resultar concernidos por tal reconocimiento. Deviene aplicable en toda su dimensión dicha doctrina, no siendo necesario que el nuevo pleito sea una exacta reproducción del anterior. Tales consideraciones van a determinar la apreciación del instituto de la cosa juzgada.

2.5.3.- Litispendencia.

STS de 24 de junio de 2025 (RCUD 373/2024), ECLI:ES:TS:2025:3299.

El objeto de debate consiste en determinar si existe litispendencia entre una demanda de modificación sustancial de condiciones de trabajo interpuesta y la posterior demanda de oficio de la Autoridad Laboral, referida a la misma persona. Se estima la inexistencia de litispendencia igual que en el presente caso referido a otra persona que trabaja para la misma demandada y la existencia de cuya relación laboral está también pendiente de proceso iniciado por demanda de oficio ante Juzgado de lo Social de la misma localidad.

2.5.4.- Prescripción

STS de 1 de julio de 2025 (RC 36/2024), ECLI:ES:TS:2025:3418.

No hay prescripción en los términos del art. 59 ET. Ahora bien, el alcance de la esa prescripción, para el caso de que se estimase la pretensión de fondo, encontraría sus limitaciones al año anterior a la presentación de la interposición judicial que, según los hechos probados, se situaría en el inicio de los actos preparatorios de la demanda que dio lugar al presente conflicto colectivo. Respecto a considerar que estemos ante una obligación de tracto sucesivo «[...]la acción para reclamar la correcta calificación de la obligación que se mantiene viva mientras la obligación subsista».

STS de 15 de julio de 2025 (RCUD 3387/2023), ECLI:ES:TS:2025:3741.

A tenor de los hechos probados, hay que admitir como efectos interruptivos los acotados en este espacio temporal: desde la primera reclamación extrajudicial realizada el 24 de octubre de 2016, fecha de la reclamación extrajudicial de cantidad solicitada por las trabajadoras frente a su empresa, y que dio lugar a un acto de conciliación sin éxito hasta el momento en que se produjo el desistimiento por incomparecencia. La nueva reclamación extrajudicial a la que siguió, tras conciliación sin avenencia, una nueva demanda como sucede en este caso, se planteó sin que estuviera prescrita la acción.

STS de 1 de octubre de 2025 (RCUD 3376/2023), ECLI:ES:TS:2025:4318.

Se discute una diferencia en el importe de la prestación que no ha sido incluida en el acto inicial de reconocimiento, de modo que es evidente que se reclama contra una falta de reconocimiento de una parte del derecho y no contra la falta de pago de un derecho ya reconocido. La acción de reclamación de esa parte del derecho no estaba prescrita. Los efectos económicos de dicha reclamación, sin embargo, debe retrotraerse como máximo a los tres meses anteriores a dicha solicitud, de conformidad a lo previsto en el mismo precepto legal (art. 53 LGSS).

STS de 22 de octubre de 2025 (RCUD 407/2024), ECLI:ES:TS:2025:4745.

Ante el singular alcance o extensión de la eficacia interruptiva, trasladaremos igual doctrina que sitúa el punto final o *dies ad quem* en la firmeza de la sentencia, en función de la finalidad propia de los procesos colectivos: evitar la iniciación de tantos procesos individuales como trabajadores afectados por la misma cuestión objeto de debate, así como la valoración de los principios de economía procesal y de interpretación restrictiva del instituto de la prescripción.

STS de 27 de noviembre de 2025 (RCUD 1072/2024), ECLI:ES:TS:2025:5609.

La prescripción excluyente quedó interrumpida tanto por el procedimiento colectivo, y hasta la firmeza de su resolución, como por las peticiones realizadas

por la trabajadora frente a la empresa, ya de manera personal, ya a través de la representación de los trabajadores, constando perfectamente identificada en el listado presentado.

STS de 23 de febrero de 2026 (RC 224/2024), ECLI:ES:TS:2026:978.

Lo decisivo es que, sin causa conocida y sin explicaciones al respecto, se produjo la ampliación de un plazo procesal cuando este ya había vencido, y el correspondiente escrito (de interposición de la casación ordinaria) no se había presentado.

STS de 11 de marzo de 2026 (RCUD 5479/2024), ECLI:ES:TS:2026:1285

La doctrina correcta se contiene en la sentencia recurrida, al concluir que, al haber sido llamado tanto en la fase declarativa como, por lo que ahora interesa, en la fase ejecutiva en la que se extinguió la relación laboral considerada en el seno de un incidente de no readmisión, y se declaró la insolvencia, sin haberse personado, el Fondo no podía luego invocar la prescripción de la acción ejecutiva.

STS de 27 de mayo de 20 (RC 6/2025), ECLI:ES:TS:2026:2444.

Debe ahora recordarse que la consideración de un día concreto como fecha inexorable del inicio del cómputo del plazo de prescripción. Se trata, por tanto, de manera clara e indiscutible, de una situación permanente y prolongada en el tiempo que, en consecuencia, produce sus efectos también de manera continuada.

2.5.5.- Caducidad de la instancia

STS de 4 de julio de 2025 (RC 262/2023), ECLI:ES:TS:2025:3648.

La presente acción pudo ejercitarse desde el día siguiente a la comunicación de la decisión empresarial de la revisión salarial, por lo que, con la comunicación de 8 de abril de 2022, ya existía constancia de que la revisión salarial iba a ser inferior al mismo, en contra de lo que se había venido produciendo, salvo en el año 2020, desde el año 2009. Por ende, pudo ejercitarse la acción. En cualquier caso, además, la acción estaba prescrita por el transcurso de un año desde el día siguiente a la comunicación de la decisión empresarial.

STS de 11 de noviembre de 2025 (RC 89/2024), ECLI:ES:TS:2025:5104.

El propio sindicato recurrente admite en su demanda el pleno y perfecto conocimiento del proceso de negociación; que recibió la notificación inicial de la empresa e instó en varias ocasiones su participación en el periodo de consultas. Con independencia de las acciones individuales, el día inicial para el cómputo del plazo de caducidad de impugnación del despido colectivo por parte del sindicato debe fijarse en la fecha del acuerdo, adecuadamente notificado.

STS de 12 de noviembre de 2025 (RC 142/2024), ECLI:ES:TS:2025:5341.

La eventual caducidad de la acción ejercitada por la representación colectiva demandante, en cuanto se habría superado, según se afirma, el plazo de veinte días previsto a tal efecto por el art. 138.1 de la LRJS. Al dejar de abonarse por la empresa los incentivos correspondientes al año 2021, que debieron hacerse

efectivos al terminar el año, la acción de reclamación no pudo ejercitarse sino a partir del 1 de enero de 2022. Y resulta que, a partir de dicho momento, la sentencia de la Sala de instancia informa de varias reclamaciones. La conclusión, por tanto, no puede ser otra que la acción tampoco había prescrito.

STS de 14 de noviembre de 2025 (RC 211/2024), ECLI:ES:TS:2025:5341.

La cuestión es si las medidas adoptadas por la empresa demandada deben ser consideradas una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, así como, por último, si la acción está caducada. No es hasta el 9 de febrero de 2024 cuando cada uno de los afectados tiene cabal conocimiento y por escrito de cómo le afectará la modificación operada, lo que implica que la acción no ha caducado.

STS de 18 de febrero de 2026 (RC 243/2024), ECLI:ES:TS:2026:833.

Se trata de determinar si estaba o no caducada la acción contra la supresión del derecho de los trabajadores a disfrutar de un día de permiso retribuido para asuntos propios. Y, subsidiariamente, si ese derecho constituía o no una condición más beneficiosa. Es claro que la decisión empresarial de dejar de reconocer el día de permiso retribuido para asuntos propios no se notificó por escrito, por lo que el cómputo del plazo de caducidad de veinte días no puede empezar a computarse, como pretende la empresa, al día siguiente de publicarse en el BOE de 8 de diciembre de 2022 el convenio colectivo sectorial estatal de marcas de restauración modernas.

STS de 2 de marzo de 2026 (RR 13/2025), ECLI:ES:TS:2026:1084.

La jurisprudencia es unánime en cuanto estima que el plazo de tres meses para el ejercicio de la acción judicial de revisión es sustantivo y no procesal, dado el carácter autónomo de la demanda de revisión respecto del proceso al que se refiere. Dicho plazo de caducidad no se suspende por la interposición de un recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional (STS 421/2016 de 12 mayo y las en ella citadas). Por contra, el plazo se suspende por la presentación, entre otros, de una solicitud de aclaración o un incidente de nulidad de actuaciones, salvo que su interposición sea manifiestamente improcedente, abusiva o fraudulenta.

2.5.6.- Litisconsorcio

STS de 10 de septiembre de 2025 (RC 186/2023), ECLI:ES:TS:2025:3937.

Lo que es objeto de controversia en el litigio es la participación que dichas confesiones religiosas han de tener en el procedimiento de contratación y asignación de plazas a los profesores de las respectivas religiones. Preceptivamente debieron ser identificadas como interesados en el procedimiento y llamados al mismo. La falta del correspondiente litisconsorcio pasivo necesario, es causa de nulidad de actuaciones que puede apreciarse de oficio.

3.- Modalidades procesales

3.1.- Proceso de Despido colectivo.

STS de 14 de octubre de 2025 (RC 28/2024), ECLI:ES:TS:2025:4784.

La calificación jurídica que merezcan los contratos temporales de aquellos cuatro trabajadores es de una cuestión de carácter puramente singular que no es materia del despido colectivo y debe dilucidarse en el correspondiente procedimiento individual al que se remite el art. 124. 13 LRJS.

STS de 18 de febrero de 2026 (RC 196/2025), ECLI:ES:TS:2026:982.

Solamente se cuestiona la determinación del sujeto que debe ocupar la posición de empleador, no estamos ante una extinción del contrato. Ello implica, por un lado, que dicha situación no computa a efectos del artículo 51 ET, ni queda comprendido en el perímetro del despido colectivo para su tratamiento conjunto. Por otra parte, al no encontrarnos ante un despido colectivo, la acción colectiva no puede ser ejercitada por el cauce procesal del artículo 124 LRJS, que es inadecuado para ello.

3.2.- Proceso de conflicto colectivo.

3.2.1.- Ámbito de aplicación. Adecuación de procedimiento

STS de 2 de julio de 2025 (RC 1/2024), ECLI:ES:TS:2025:3413.

Los sindicatos demandantes están planteando una impugnación de unas supuestas modificaciones operadas por la mercantil demandada. En consecuencia, la Sala de instancia tenía como función la de analizar si, en efecto, estábamos ante una modificación sustancial o no de las condiciones de trabajo, sin que para ello fuera preciso que los demandantes acudieran previamente a la Comisión Paritaria, por más que en el análisis de la cuestión de fondo, la existencia o inexistencia de una modificación sustancial, implicara la interpretación o aplicación de algún precepto del Convenio Colectivo.

STS de 17 de septiembre de 2025 (RC 272/2023), ECLI:ES:TS:2025:3969.

La cuestión debatida en el presente recurso de casación ordinaria radica en decidir si el sindicato recurrente tiene acción para activar un conflicto colectivo en los términos en los que lo ha hecho, o si por el contrario, la naturaleza meramente declarativa y sin afectación real probada puede configurar en definitiva una simple consulta jurídica al tribunal. Estamos ante un verdadero conflicto colectivo, de naturaleza jurídica, encauzado por el procedimiento adecuado, pero en el que se articula una acción declarativa sin contenido real y actual.

STS de 23 de septiembre de 2025 (RC 213/2023), ECLI:ES:TS:2025:4109.

La oportunidad de sostener la acción colectiva se perdió al no haberse encauzado correctamente la primera demanda antes de la consumación de las adjudicaciones. Estando ya adjudicadas las plazas un año antes de esa segunda demanda, el proceso de conflicto colectivo es inadecuado y debemos estimar por ello este primer motivo del recurso: permitir un conflicto colectivo una vez que las plazas ya habían sido adjudicadas dejaría en manifiesta indefensión los intereses individuales de los trabajadores beneficiados. Al utilizar el cauce de un procedimiento inadecuado, se dejó fuera de la relación litisconsorcial a los

sujetos directamente afectados por el pleito, con lo que lo procedente es aplicar la regla general, revocar la sentencia recurrida, y acoger la inadecuación de procedimiento dejando a la libertad de las partes el planteamiento de una nueva demanda.

STS de 24 de septiembre de 2025 (RC 256/2023), ECLI:ES:TS:2025:429.9

Nos encontramos ante un verdadero conflicto colectivo, por lo que la modalidad procesal seguida es pertinente, en base a las siguientes consideraciones:

Concurren los rasgos y conceptos que *a priori* configuran el grupo como tal, en orden al análisis del elemento subjetivo, así como también la actualidad y realidad del conflicto. El interés de todas esas personas es el mismo. Lo decisivo es que la pretensión formulada puede resolverse de forma abstracta, sin atender a las peculiaridades de esas situaciones individuales. El conflicto es jurídico, pues partiendo del carácter extrasalarial de los pluses, lo que se pretende es que, dada esa naturaleza, queden excluidos del cómputo del salario anual.

STS de 2 de diciembre de 2025 (RC 115/2024), ECLI:ES:TS:2025:5621.

Los actores no cuestionen la validez de ninguno de los convenios implicados. Lo que pretende la demanda es que, por el órgano judicial competente, se determine cual resulta ser el convenio de aplicación en el ámbito del conflicto de conformidad con las previsiones del artículo 84.2 ET y de la DT 6ª del RDL 32/2021. La consecuencia de todo ello resulta ser que la modalidad elegida era la correcta, por lo que el procedimiento seguido resulta ser el adecuado.

STS de 9 de diciembre de 2025 (RC 107/2023), ECLI:ES:TS:2025:5693.

Hay que constatar si, efectivamente, existe una discrepancia cierta y ya manifestada entre las respectivas posiciones de la empresa y los trabajadores en que se refleje la oposición entre las partes sobre una cuestión concreta, la formulación de la pretensión. Para la Sala no cabe duda de que concurre la excepción de inadecuación de procedimiento, puesto que no existe un conflicto colectivo, tal y como resulta del propio suplico de la demanda y del escrito de subsanación. La demanda se funda en la hipótesis consistente en que Osakidetza decida en un futuro internalizar el servicio de limpieza, situación que a día de la fecha no se ha producido.

STS de 13 de enero de 2026 (RC 35/2023), ECLI:ES:TS:2026:67.

Ni ha habido una tramitación procedimental radicalmente inadecuada ni, mucho menos, se ha generado indefensión alguna. Desde una perspectiva material se ha tramitado el procedimiento por la modalidad de impugnación de convenio colectivo en concordancia con esos antecedentes. No apreciamos la inadecuación de procedimiento ni merma de garantías procesales en términos tales que aboquen a la anulación de la sentencia de instancia.

STS de 13 de marzo de 2026 (RC 48/2025), ECLI:ES:TS:2026:1276.

Se pide expresamente la declaración de nulidad de determinadas previsiones convencionales. No se puede declarar inadecuada la modalidad procesal de impugnación de convenios colectivos, pues esta es precisamente la vía procesal adecuada. La cuestión depende, así, de la formulación de las pretensiones en la demanda, con independencia ahora de si hubiera podido recurrirse a la

aplicación del artículo 102.2 LRJS, la demanda no debiera haberse desestimado por haberse estimado previamente la excepción de inadecuación de procedimiento. De ahí que debamos devolver las actuaciones a la sala de procedencia para que, bajo la premisa de la adecuación de la modalidad de impugnación de convenios colectivos seguida por la demanda, se pronuncie, con plena libertad, sobre el fondo del asunto.

STS de 8 de abril de 2026 (RC 84/2025), ECLI:ES:TS:2026:1804.

El presente procedimiento: A) Afecta a los intereses generales de un grupo genérico de trabajadores: los trabajadores de Logirail SME SA que manejan fondos económicos en las estaciones de ferrocarril. B) Versa sobre la interpretación de las citadas normas estatales y colectivas. C) Tiene como objeto la impugnación de una decisión empresarial de carácter colectivo consistente en descontar las cantidades descuadradas. Concurren los requisitos acumulativos inherentes a los procedimientos de conflicto colectivo porque la controversia litigiosa afecta a un colectivo indiferenciado de trabajadores y a un interés de carácter general. Se trata de un conflicto colectivo, no de intereses, porque versa sobre la interpretación de normas jurídicas y existe una situación conflictiva real y actual, aunque la cuantía total de los descuadres no sea muy elevada.

3.2.2.- Legitimación

STS de 12 de noviembre de 2025 (RC 187/2024), ECLI:ES:TS:2025:5128.

Una cosa es la legitimación pasiva que ostentan, de entrada, todas las representaciones integrantes de la comisión negociadora y, otra muy distinta, el litisconsorcio pasivo necesario, esto es, la necesidad de que sean traídas al proceso como legitimados pasivos todos los integrantes (sindicatos y patronales) que formaron parte de la comisión negociadora, aunque no firmaran el convenio, al ser un sindicato con implantación suficiente en el ámbito del conflicto, alegando su interés, derivado precisamente de su participación en la negociación del convenio colectivo objeto de impugnación.

STS de 10 de diciembre de 202 (RC 198/2024), ECLI:ES:TS:2025:6051

No cabe considerar que el sindicato tenga implantación suficiente en el ámbito del conflicto, porque el nivel de implantación suficiente no resulta de una afiliación notoria o acreditada. Tampoco la implantación resulta de su nivel de representación unitaria en comités de empresa en el ámbito del conflicto, No estamos ante una sola empresa afectada por el conflicto. No consta acreditado que más del 45% de los trabajadores del sector pertenecen a la Fundación. El enjuiciamiento con perspectiva de género no resulta aplicable al caso, ya que la representatividad o implantación en el ámbito del conflicto se tiene en función de las personas trabajadoras a las que se represente, con independencia de su género.

STS de 24 de marzo de 2026 (RC 7/2025), ECLI:ES:TS:2026:1471.

Para que un sindicato esté legitimado para interponer una demanda de conflicto colectivo, la legalidad vigente [precisamente, los artículos 17.2 y 154 a) LRJS] exige que dicho sindicato tenga implantación suficiente en el ámbito del conflicto y esté vinculado al objeto de ese conflicto. Y ya hemos visto que no ha quedado acreditado que sea así. La verdad es que nuevamente el recurso parte aquí de

la criticada petición de principio y de hacer supuesto de la cuestión. La lesión del artículo 24.1 CE solo podría producirse de haberse acreditado la implantación y vinculación del sindicato con el objeto del conflicto; pero no ha sido así.

STS de 9 de abril de 2026 (RC 64/2025), ECLI:ES:TS:2026:1654.

El sindicato demandante no ha acreditado implantación en el ámbito de aplicación del convenio colectivo impugnado, ni el número de personas trabajadoras afiliadas al mismo. Tan sólo ha quedado probado que coincide el ámbito territorial y el ámbito funcional con los del convenio colectivo impugnado, lo que no es suficiente para reconocerle la condición de sindicato interesado a los efectos de ostentar la legitimación activa para impugnar el convenio colectivo por ilegalidad.

STS de 28 de mayo de 2026 (RC 134/2025), ECLI:ES:TS:2026:2380.

Tenemos que apreciar necesariamente la falta de legitimación activa del sindicato accionante. La sentencia de instancia entendió que el sindicato tenía legitimación activa en base a su implantación en el ámbito del conflicto, pero esa implantación solamente es suficiente como título legitimador cuando lo que se pretende es una interpretación de las normas vigentes o el reconocimiento de derechos de alcance colectivo para un conjunto uniforme de trabajadores, no cuando lo que se reclama es un derecho propio de un sujeto representativo colectivo, que solamente puede reclamar ese sujeto o quien ostente su representación.

STS de 6 de octubre de 2025 (RC 49/2024), ECLI:ES:TS:2025:4320.

Es adecuado el procedimiento de conflicto colectivo como sostiene la recurrente y apreció la AN, pero al tiempo, no cabe apreciar legitimación activa de la empresa, ya que el conflicto planteado, al impugnar el Acta de la Comisión Paritaria, tiene un ámbito superior al de la propia empresa. Procede apreciar de oficio la falta de legitimación activa de la empresa demandante.

3.2.3.- La interrupción de la prescripción de los pleitos individuales

STS de 30 de octubre de 2025 (RCUD 2543/2024), ECLI:ES:TS:2025:4913.

El concreto *iter* cronológico acaecido es similar a los examinados con anterioridad por la Sala. Desde la plasmación de los datos temporales del proceso colectivo y su firmeza, hasta la formulación de la demanda, pasando por la interrupción derivada de la reclamación particular de 2019 y la efectuada por una representante de los trabajadores, tal y como consta en sede fáctica. Su recorrido patentiza la persistencia de la trabajadora en su reclamación de cantidad.

STS de 10 de marzo de 2026 (RCUD 4575/2023), ECLI:ES:TS:2026:1278.

Esta relación de conexidad de la vulneración de derecho a la igualdad y la inclusión en el ámbito personal y territorial del convenio colectivo, aboca a la estimación del recurso de casación para unificación de doctrina, en tanto que, aunque el demandante interpusiera su demanda el 6 de abril de 2021, el plazo

para la prescripción de la acción se encontraba interrumpido desde febrero de 2018, siendo firme la sentencia de conflicto el 17 de noviembre de 2020, razón por la cual, la acción ejercitada no estaba prescrita.

3.3.- Proceso de Tutela de derechos fundamentales

STS de 22 de octubre de 2025 (RCUD 214/2024), ECLI:ES:TS:2025:4960.

El objeto del presente recurso es determinar si en un proceso de tutela de derechos fundamentales en el que se alega la vulneración del derecho a la igualdad retributiva, la trabajadora tiene derecho a que se le reconozca una indemnización de daños y perjuicios derivados de dicha vulneración. En el proceso sobre tutela de derechos fundamentales cabe solicitar, como daño derivado de lucro cesante, las cantidades que corresponden a diferencias salariales que se habrían percibido de no haberse producido la vulneración del derecho a la igualdad retributiva.

STS de 6 de febrero de 2026 (RC 254/2024), ECLI:ES:TS:2026:712.

El hecho de que los integrantes del Secretariado Permanente hayan participado en el Pleno que se impugna y en el que resultaron electos en el mismo, no tiene por qué condicionar su posición procesal, pues «es legítimo que consideren que su propia elección traiga causa de un acto de ilegítima injerencia de la Confederación».

3.4.- Modificación sustancial.

3.4.1.- Ámbito de la modalidad procesal.

STS de 3 de diciembre de 2025 (RC 146/2024), ECLI:ES:TS:2025:5637.

La cuestión entonces se centra en determinar si estamos ante una modificación impuesta por decisión unilateral de la empresa o estamos ante el cumplimiento por parte de la misma de una obligación legal. En caso de tratarse del cumplimiento de una obligación estaríamos fuera del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, puesto que la empresa quedaría jurídicamente obligada a adoptar la medida de que se trate y por tanto, en cuanto la alteración de condiciones no exceda de lo estrictamente necesario para dar cumplimiento a dicha obligación.

STS de 27 de marzo de 2026 (RC 103/2025), ECLI:ES:TS:2026:1773.

No hallándonos ante una modificación sustancial de condiciones de trabajo, sino ante un pacto que acordó un cambio del convenio colectivo aplicable la pretensión ejercitada debería haber sido la de impugnar la validez del Pacto por razón de no haber sido llamado para suscribirlo o, por razón de no haberse consumado la sucesión, siendo que lo que pide en el suplico de su demanda es que se dejen sin efecto las modificaciones de las condiciones de trabajo con la reposición de las anteriores, cuando dichas medidas empresariales se sustentan en un Pacto cuya nulidad o ilicitud no se insta.

3.4.2.- Plazo de caducidad de la acción

STS de 18 de septiembre de 2025 (RCUD 1461/2024), ECLI:ES:TS:2025:4104.

La actuación judicial a la que dio lugar la actora al plantear su demanda de impugnación de MSCT se erigió en un instrumento procesal idóneo y oportuno para interrupción la prescripción de la acción individual posterior por las diferencias salariales. Sirvió para exteriorizar la voluntad de la trabajadora de cuál debía ser la fuente convencional que rigiera su régimen salarial, cuya declaración fundamentaba su reclamación salarial, en términos normativos. El proceso de impugnación de MSCT identificaba claramente el derecho que se pretendía conservar.

STS de 27 de marzo de 2026 (RC 234/2024), ECLI:ES:TS:2026:1633.

El debatido plazo de caducidad de veinte días hábiles para el ejercicio de la acción de impugnación de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de naturaleza colectiva es aplicable en todo caso, aun cuando no se haya seguido el trámite previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

STS de 27 de abril de 2026 (RC 139/2025), ECLI:ES:TS:2026:2063.

No puede considerarse sustancial el cómputo del día festivo siguiente al periodo vacacional, como de vacaciones. Por lo tanto, no se trata de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, ni debió seguirse el trámite del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, siendo aplicable el plazo de prescripción de un año, que no había transcurrido, por lo que ni siquiera ha sido alegada esta prescripción por la parte.

3.4.3.- Posibilidad de recurso

STS de 24 de febrero de 2026 (RCUD 1535/2024), ECLI:ES:TS:2026:1070.

Debemos reiterar que ha habido una MSCT de carácter colectivo y que la sentencia dictada por el Juzgado resolviendo una o varias demandas individuales es recurrible en suplicación. Por tanto, a tales efectos resulta indiferente tanto la ausencia de peticiones monetarias concretas o de denuncia de vulneración de derechos fundamentales.

STS de 12 de marzo de 2026 (RCUD 4476/2024), ECLI:ES:TS:2026:1404.

No cabe recurso de suplicación frente a la sentencia recaída en modalidad procesal de MSCT y litigio de carácter individual aunque incorpore reclamación de cuantía superior a 3.000 euros; derivada de aplicar la decisión empresarial impugnada. La sentencia recaída en materia de MSCT de carácter individual con invocación de derechos fundamentales, es recurrible, pero únicamente en las pretensiones vinculadas a la denunciada vulneración de derechos fundamentales.

4.- Recurso de suplicación.

4.1.- Requisitos legales de la tramitación del recurso

STS de 24 de septiembre de 2025 (RCUD 3422/2023), ECLI:ES:TS:2025:4298

Los autos dictados en ejecución de sentencia firme, siempre que la sentencia hubiese sido recurrible en suplicación y que sea encuadrable en alguno de los supuestos contemplados en el artículo 191.4 d) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, serán recurribles en reposición y, el auto que resuelva este recurso, será susceptible de recurso de suplicación. Si no se les ha ofrecido a las partes la posibilidad de formalizar el recurso de reposición, o como ocurrió en el presente caso, en el propio auto del Juzgado de lo Social se les indicó que cabía frente al mismo recurso de suplicación, lo procedente es decretar la nulidad de las actuaciones retrotrayéndolas al momento inmediatamente posterior al dictado del auto del Juzgado de lo Social.

STS de 9 de abril de 2026 (RCUD 1653/2025), ECLI:ES:TS:2026:1822.

Se recurrió directamente el auto de ejecución de una sentencia, sin previa reposición. La sentencia ahora recurrida en casación unificadora declaró de oficio la falta de competencia funcional, inadmitió el recurso de suplicación, desestimando el recurso y declarando firme el auto recurrido. En ese auto recaído en el interior de la ejecución de una sentencia firme, el Juzgado de lo Social no advirtió a las partes de que antes debían recurrir en reposición. En la instrucción de recursos se limitó a señalar cabía contra dicho auto recurso de suplicación. Es evidente que se produjo por parte del órgano judicial de instancia, una indicación errónea de los recursos procedentes...esta errónea instrucción de recurso no puede dar lugar a la solución que arbitra la sentencia recurrida de inadmitir el recurso de suplicación declarando firme el auto de ejecución recurrido, cuando no se había agotado la reposición previa.

4.2.- Sentencias y autos recurribles por razón de la materia.

STS de 21 de octubre de 2025 (RCUD 3582/2023), ECLI:ES:TS:2025:4914.

La sentencia recurrida resuelve el recurso de suplicación interpuesto contra un auto recaído en el procedimiento de ejecución definitiva. La demandada formuló recurso de suplicación, interesando la nulidad de actuaciones achacando incongruencia *extra petita* al auto que despachó ejecución, al haber ampliado los términos del debate producido en fase declarativa. El precepto no distingue entre sentencia o autos, dado que la recurribilidad viene referida al objeto del recurso. Por lo tanto, el auto dictado en instancia era susceptible de ser recurrido en suplicación y, en su caso, en casación para la unificación de doctrina, para el exclusivo examen y resolución de los defectos procedimentales alegados.

STS de 26 de enero de 2026 (RCUD 4285/2023), ECLI:ES:TS:2026:491.

Al menos de manera inicial, todo recurso que se abra frente a Autos y que aparezca regulado en otro de los Libros de la Ley, separándose de lo previsto en los artículos 186 a 189 LRJS, habrá de interpretarse en sus propios términos. Cabe que otros artículos del texto procesal contemple recursos frente a Providencias y Autos, pero deberá quedar claro que eso es lo que están disponiendo. La interpretación flexibilizadora o ampliatoria de esas posibles excepciones, por tanto, se alejaría de los parámetros hermenéuticos habituales. Las normas excepcionales no pueden aplicarse a supuestos distintos de los claramente previstos en ellas (art. 4.2 CC). Regla general es que los recursos frente a los Autos, que es la cuestión aquí examinada, son los previstos dentro

del Título Primero del Libro Tercero LRJS y excepción cualquier supuesto extrasistemático.

STS de 25 de febrero de 2026 (RCUD 3482/2023), ECLI:ES:TS:2026:1168.

La aplicación de la doctrina expuesta sobre la cualidad «accesoria» de la sanción pecuniaria respecto del fondo del asunto nos lleva a concluir que en el presente supuesto sí cabía recurso de suplicación: de conformidad con el artículo 191.3 f) LRJS, procede «en todo caso» la suplicación contra las sentencias dictadas en materia de «tutela de derechos fundamentales y libertades públicas».

La propia sentencia recurrida dice que la multa por temeridad es un pronunciamiento «accesorio.». Esta sentencia insiste mucho en que en el recurso de suplicación del caso solo se recurría la imposición de la sanción por temeridad.

4.3.- Cuantía litigiosa y acceso al recurso de suplicación.

STS de 4 de julio de 2025 (RCUD 1612/2024), ECLI:ES:TS:2025:3376.

Mientras el artículo 191.1 LRJS establece que con carácter general son recurribles en suplicación todas las sentencias que dictan los Juzgados de lo Social salvo que se disponga lo contrario, por el contrario, no existe tal previsión para los autos, que en consecuencia tan solo pueden ser recurridos cuando la ley lo señala expresamente. No es razonable en el presente caso entender que al no estar prohibido, está permitido pues, por el contrario, tan solo son viables aquellos recursos que están previstos por la ley procesal, sin que pueda quedar a la voluntad de las partes la creación de derechos procesales no previstos por la ley.

STS de 10 de septiembre de 2025 (RCUD 4758/2023), ECLI:ES:TS:2025:4324.

En aquellos supuestos en los que se ejerciten acumuladamente un declarativo de derecho y una reclamación de cantidad, siendo la traducción económica de la cuantía anual del primero inferior a 3.000 euros, pero siendo la cuantía de la reclamación de cantidad superior a dicha cifra, como consecuencia de reclamarse las diferencias no prescritas correspondientes a un período temporal superior al año, es esta última cifra la que otorga a la parte el derecho al recurso de suplicación en virtud de las previsiones del artículo 191.2.g) LRJS. Este último es el supuesto que ahora analizamos y ello implica que de acuerdo con nuestra jurisprudencia sí cabía el recurso de suplicación.

STS de 15 de abril de 2026 (RCUD 4733/2024), ECLI:ES:TS:2026:1776.

La cuantía litigiosa se determina por la diferencia entre la cantidad anualizada correspondiente a los pluses reclamados y la que el propio demandante reconoce que percibe en concepto de plus Danm. Dicha diferencia no alcanza los 3.000 euros exigida por el art. 191.2.g) de la LRJS para el acceso al recurso de suplicación.

4.4.- Sentencias recurribles por afectación general.

STS de 15 de octubre de 2025 (RCUD 3534/2023),

En el presente caso, la previa demanda de conflicto colectivo sobre la misma cuestión litigiosa que aquí nos ocupa determina la concurrencia de la afectación general, pese a que la cuantía reclamada sea inferior a 3.000 euros, conforme al art. 191.3 b) de la LRJS b).

STS de 25 de noviembre de 2025 (RCUD 4296/2024), ECLI:ES:TS:2025:5356, y STS de 10 de diciembre de 2025 (RCUD 3688/2023), ECLI:ES:TS:2025:6058.

No podemos aceptar la afectación general por el solo hecho de gravitar la controversia sobre la interpretación de un precepto concreto del convenio de hostelería porque el que la norma sea susceptible de una aplicación en masa no significa que sobre aquella exista la litigiosidad relevante a la que alude la afectación general.

5.- Recurso de casación (ordinaria)

5.1.- Resoluciones recurribles

STS de 2 de julio de 2025 (RC 219/2023), ECLI:ES:TS:2025:3414.

La vía procesal elegida por la empresa en su recurso no es técnicamente la más adecuada ya que no estamos en presencia de una vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva por infracción de las garantías del procedimiento o de las normas que regulan la sentencia. La desestimación expresa de la falta de acción opuesta por la empresa implica, de suyo, la desestimación de la caducidad que la empresa denuncia en su recurso. Ello no impide que dicha cuestión pueda examinarse ahora por la Sala, habida cuenta de que el motivo así lo expresa claramente y ha podido ser combatido en la impugnación. Además, la caducidad es un instituto procesal de orden público, que puede estimarse de oficio, cuando en la sentencia de instancia hayan quedado plenamente acreditados los hechos en los que se funda

STS de 23 de julio de 2025 (RC 154/2023), ECLI:ES:TS:2025:3799.

Si un trabajador individual (un profesor asociado) puede reclamar su derecho a que se evalúe su docencia quinquenalmente y se le abone el componente por méritos docentes (lo contrario vulneraría su derecho a la tutela judicial efectiva); los representantes de esos trabajadores, unitarios o sindicales, pueden reclamar ese derecho por los trámites del procedimiento de conflicto colectivo. Las consecuencias de la pasividad de los titulares de un derecho se proyectan en la prescripción o la caducidad de la acción, en su caso. Si la acción ejercitada no ha prescrito, ni ha caducado, los sindicatos pueden reclamar esos derechos en beneficio de los trabajadores. La sentencia colectiva estimatoria producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales interpuestos por los trabajadores en los que soliciten el reconocimiento de estos derechos (art. 160.4 de la LRJS) y obligará a que las Universidades incorporen estos derechos en las convocatorias futuras.

5.2.- Defectos del recurso

STS de 2 de julio de 2025 (RC 214/2023), ECLI:ES:TS:2025:3425.

La pretensión del recurso no puede fundarse exclusivamente en la revisión de los hechos probados, sino que ha de ser también justificada en Derecho por el recurrente mediante un motivo de orden jurídico, puesto que no en vano el artículo 210.2 LRJS exige en todo recurso de casación que se razone la pertinencia y fundamentación de los mismos y el contenido concreto de la infracción o vulneración cometidas, haciendo mención precisa de las normas sustantivas o procesales infringidas.

STS de 3 de febrero de 2026 (RC 197/2024), ECLI:ES:TS:2026:668.

La parte recurrente no cuestiona en el recurso la extemporaneidad de la petición de ejecución que debió instrumentalizarse en fase de ejecución provisional. Solo aduce que no se le abonaron los salarios durante ese período en cuestión, instando ahora la ejecución definitiva contra las tres codemandadas, tanto contra las empresas, que en su día fueron condenadas, como contra la tercera, pero ni ha instado una revisión fáctica a los efectos de que constase acreditado que no recibió dichos salarios de tramitación durante ese período ni ha negado haber sido readmitida durante la fase de ejecución provisional.

5.3.- Valoración de la prueba.

STS de 19 de enero de 2026 (RC 191/2024), ECLI:ES:TS:2026:199.

Cuando la estimación de un recurso depende de una nueva valoración de la prueba practicada en la única instancia puede decirse que, salvo supuestos excepcionales, está condenado al fracaso. Tal distribución de la carga de la prueba practicada en la instancia es correcta, puesto que si los demandados han probado el hecho de que en esos centros se celebraron elecciones y salieron elegidos determinados representantes, resultando que la prórroga del mandato se produce ex lege, no se les puede exigir que prueben un hecho negativo.

6.- Recurso de casación para la unificación de doctrina.

6.1.- Defectos en el recurso

STS de 15 de julio de 2025 (RCUD 4852/2023), ECLI:ES:TS:2025:3690.

La Sala en fase de recurso extraordinario no puede modificar de oficio la cuantía indemnizatoria interesada ya que ello implicaría desconocer los términos del debate acotados por las pretensiones de las partes en esta sede o aceptar una variación de la pretensión en la forma como quedó cristalizada en instancia. Estaríamos ante una cuestión de novedosa factura frente a la que no se ha podido articular la oportuna defensa. Tal y como hemos venido reiterando, no será posible incrementar el monto indemnizatorio cuando se efectúa en un recurso extraordinario de casación.

STS de 26 de noviembre de 2025 (RCUD 4704/2024), ECLI:ES:TS:2025:5623.

La parte recurrente no explica con suficiencia cuáles son los hechos, fundamentos y pretensiones de la sentencia recurrida y de la referencial, tampoco los compara, ni argumenta sobre la concurrencia de las identidades. Aduce que al tratarse de una cuestión procesal, las exigencias de la

contradicción se hallan atenuadas. El incumplimiento de los requisitos formales del escrito de interposición del recurso de casación para la unificación de doctrina exigidos por el art. 224.1 de la LRJS constituye una causa de inadmisión del recurso que impide entrar en su examen, so pena de desvirtuar su naturaleza extraordinaria.

STS de 21 de abril de 2026 (RCUD 2862/2025), ECLI:ES:TS:2026:2049.

La parte recurrente incumple los requisitos formales exigidos por el art. 224.1.b) de la LRJS porque el escrito de interposición del recurso omite la explicación de cuál es la infracción legal cometida por la sentencia impugnada y tampoco identifica preceptos legales ni jurisprudencia que haya podido ser vulnerada por la sentencia recurrida.

6.2.- Requisito de la contradicción y supuestos excluidos de la exigencia de contradicción.

STS de 22 de mayo de 2026 (RCUD 3239/2025), ECLI:ES:TS:2026:2271.

Concurrencia de análisis de contradicción y de exposición (sucinta en el escrito de preparación y argumentada en el de interposición) del interés casacional objetivo para que el recurso sea admitido.

La sala considera preciso resaltarlo de forma muy clara, que ambas exigencias, la existencia de contradicción entre sentencias y la concurrencia del interés casacional, no son en absoluto coincidentes, y la existencia de la primera no presupone la del segundo.

La existencia de contradicción se ha convertido, tras la reforma, en un requisito necesario, pero no suficiente para justificar la admisión del recurso de casación unificadora,

Ahora, atendido el peso que la ley ha conferido al ICO en la nueva estructura dogmática del RCUD, este instituto alcanza la máxima relevancia, dejando la contradicción, aun necesaria, en un claro segundo plano.

6.3.- Interés casacional objetivo (como requisito del recurso).

STS de 22 de mayo de 2026 (RCUD 3239/2025), ECLI:ES:TS:2026:2271

1.- Análisis de los requisitos formales extrínsecos de todo recurso de casación.

El Acuerdo de esta Sala Cuarta aprobado por la Sala de Gobierno y publicado en el BOE se separa de los meramente no jurisdiccionales tomados por propia iniciativa (art. 267 LOPJ), y se enmarca en la habilitación legal que establecen los art. 224.5 y 210.3 de la LRJS. Con la exigencia de aportar y cumplimentar la carátula se ofrece a los recurrentes e impugnantes un guion claro y detallado de los distintos apartados que necesariamente habrán de cumplir los dos escritos claves. Se establece un límite de extensión máxima, y un concreto formato interno (tipo y tamaño de letra). Esta Sala viene entendiendo que todos esos requisitos son subsanables, de modo que cuando el escrito presentado no se sujeta a lo allí previsto, se requiere a la parte de subsanación. La exigencia formal incumplida (por ejemplo, la falta de aportación de la carátula tras el requerimiento de subsanación) generará sin duda la inadmisión del recurso.

2.- Sobre los requisitos internos del escrito de preparación.

El art 221.2 de la LRJS establece que el escrito de preparación deberá reunir los tres siguientes requisitos: los extremos del núcleo de la contradicción, los datos identificativos de la sentencia o sentencias; y exponer, de manera sucinta, las razones por las que la cuestión suscitada posee interés casacional objetivo

“Exponer, de manera sucinta” no es sólo citar uno de los supuestos de las letras a) b) o c) del art. 219.1 LRJS sino la identificación de cuál o cuáles de los tres supuestos es el convergente, así como una sucinta exposición de las razones que justifican su existencia. Cualquier escrito de preparación que desconozca esa exigencia, provocará la inadmisión del recurso por concurrir la causa del art. 225. 4. a) LRJS. El control de ese requisito, como los demás del escrito de preparación, puede llevarse a cabo por el TSJ. Es correcto que se proceda a finalizar el trámite del recurso por parte del TSJ cuando el escrito de preparación no contiene mención alguna al ICO, y no es posible ni surte efecto habilitante que el TSJ dé plazo para subsanar la falta de mención del ICO en el escrito de preparación, pues no es requisito subsanable.

3.- Sobre los requisitos internos del escrito de interposición, la LO 1/25, exige (art. 224.1.c) que se incluya también: «c) La exposición argumentada de la concurrencia del interés casacional objetivo».

Hay que exigir a la parte recurrente una adecuada exposición y argumentación del interés casacional. Esto significa fundamentar, explicar razonadamente que concurre alguno o algunos de los supuestos y la conveniencia de un pronunciamiento de la Sala Cuarta. No basta con afirmar la existencia del interés casacional, hay que explicitarlo y fundamentarlo no será suficiente con limitarse a reproducir o parafrasear alguno de los supuestos de interés casacional del art. 219.1 LRJS, sin fundamento o razonamiento de ningún tipo. Tampoco puede considerarse en absoluto suficiente que se reproduzca el núcleo de la contradicción.

Análisis de los tres supuestos de interés casacional contemplados por nuestra LRJS tras la reforma efectuada por la LO 1/25.

Por lo que se refiere a la primera de las variantes del ICO, consistente en que “concurran circunstancias que aconsejen un nuevo pronunciamiento de la Sala”, entrarían los supuestos de modificación legislativa que cuestione la jurisprudencia preexistente, o un pronunciamiento del TJUE, del TEDH o del TC que suponga una alteración siquiera aparente de la corriente jurisprudencial previa, que la jurisprudencia preexistente fuera antigua, o que la realidad social ponga de manifiesto su posible obsolescencia o la procedencia de clarificar esa jurisprudencia; o bien reafirmarla si se aprecia que no ha llegado ser comprendida y por eso no es correctamente aplicada, o incluso rectificarla.

4.- Por lo que respecta a la letra b) (que la cuestión posea «una trascendencia o proyección significativa») comprendería supuestos en los que se tenga la percepción clara de que el debate tiene unos efectos que van mucho más allá del caso concreto debatido. En este supuesto se enmarca la tradicional

“afectación general”, pero no se agota en ella. También podría tener encaje que la cuestión sea “trascendente” por sí misma, esto es, afecte, vgr. a derechos fundamentales y esta sala aprecie que la respuesta ofrecida en la sentencia recurrida se ha separado abiertamente de nuestra doctrina en esa materia de tutela o de la del propio TC, o posiblemente también cuando la sala aprecie que la discusión se centra en la aplicación del Derecho Europeo y la respuesta ofrecida en la recurrida se pueda apreciar como contraria a la doctrina sentada por el TJUE, o sencillamente cuando esté en juego el Derecho Europeo y no exista pronunciamiento previo sobre la cuestión debatida por parte del TJUE.

5.- El último supuesto de ICO es el de «que el debate suscitado presente relevancia para la formación de la jurisprudencia». Incluye sin duda aquellos casos en los que no existe jurisprudencia sobre la cuestión planteada. Puede incluir también la necesidad de su mantenimiento y consolidación en el tiempo, y servir a la acomodación de la doctrina de los TSJ a la jurisprudencia ya existente, de tal suerte que si la doctrina de la sentencia recurrida fuera claramente errónea o disconforme con la doctrina de esta sala.

6.- Motivos de casación de índole procesal.

No consideramos que la aplicación del requisito del ICO suponga modificación alguna de aquellos criterios tradicionales. Debemos recordar aquí que, en determinados casos el requisito de la contradicción no es exigible. Son aquellos en los que se cuestiona la competencia internacional, la competencia funcional o la competencia territorial, no así cuando lo que se cuestiona es la competencia material. Cuando se trata de competencia material se ha seguido exigiendo la concurrencia del requisito de la contradicción entre sentencias. En los casos en que la discusión se centra sobre la competencia internacional, funcional o territorial, no se exige el previo requisito de la contradicción, tampoco será necesario el cumplimiento exacto de los requisitos internos de los escritos ya referidos respecto del ICO, siendo que, además, estando en juego la competencia de esta propia sala del Tribunal Supremo, la existencia de ICO se da por supuesta, habilitando así el análisis de la cuestión competencial debatida.

7.- Consideraciones generales para los tres supuestos de interés casacional

Los tres supuestos son autónomos y autosuficientes, pero pueden ser acumulativos. El interés casacional es un interés casacional «objetivo», por lo que las controversias puramente casuísticas no revestirán por lo general interés casacional. Deben quedar excluidas las controversias meramente repetitivas: si ya hay jurisprudencia sobre la materia. La discusión sobre cuestiones fácticas debe seguir quedando al margen de todo supuesto de interés casacional. La formación del juicio sobre la conveniencia de la admisión del RCU, desde el prisma del interés casacional, constituye una valoración innegablemente dotada de un margen de apreciación discrecional.

La exigencia de justificar el interés casacional objetivo desplaza el centro de gravedad del recurso desde la mera discrepancia con la sentencia recurrida hacia una tarea argumental más relevante: demostrar al Tribunal Supremo que el asunto trasciende del caso concreto y reclama una nueva intervención

nomofiláctica. Es preciso construir una razón institucional de admisión: identificar la incertidumbre interpretativa existente, mostrar la insuficiencia o evolución de la doctrina precedente, evidenciar la proyección general del problema y explicar por qué la respuesta del Tribunal resulta necesaria para preservar la seguridad jurídica, la igualdad en la aplicación de la ley, la consolidación de la jurisprudencia y la coherencia del sistema.

7.- Aspectos comunes a los recursos de suplicación y casación

7.1.- Legitimación para recurrir

STS de 18 de septiembre 2025 (RCUD 1571/2024), ECLI:ES:TS:2025:4143

Los fundamentos de la sentencia recurrida sobre la posible inadecuación de procedimiento, por cuanto el proceso debiera haber sido tramitado como conflicto colectivo, no afectan a la legitimación activa en el marco del proceso ordinario, puesto que en este tipo de procedimiento no existen las restricciones de legitimación según el carácter colectivo o no del sujeto accionante que sí se aplican en el proceso de conflicto colectivo. Admitida la legitimación activa del sindicato, si se plantease cualquier cuestión relativa a la inadecuación del procedimiento, la misma ha de ser resuelta por el cauce del artículo 102.2 LRJS, no mediante la inadmisión de la demanda.

7.2.- Inicio del abono de la prestación como requisito para recurrir

STS de 25 de junio de 2025 (RCUD 181/2023), ECLI:ES:TS:2025:3181.

La prestación de nacimiento y cuidado de menor no se encontraba agotada al tiempo de interponerse el recurso de suplicación y siendo una prestación periódica, resulta evidente que el INSS ha incumplido el requisito legal que impone el artículo 230.2 apartado c), lo que inevitablemente aboca a la estimación del recurso de casación unificadora y declaración de nulidad de lo actuado en cuanto a la admisión del recurso de suplicación formulado por el INSS, quedando firme la sentencia de instancia.

7.3.- Cuestión nueva

STS de 4 de febrero de 2026 (RC 257/2024) ECLI:ES:TS:2026:704.

La naturaleza extraordinaria del recurso de casación impide plantear cuestiones nuevas que no se suscitaron previamente, y ello porque la controversia litigiosa se fija en la instancia, sin que sea dable plantear extemporáneamente en casación ordinaria cuestiones que no se alegaron ante la Sala de instancia. La consecuencia es que todo motivo casacional novedoso debe ser rechazado de plano.

7.4.- Multa por temeridad

STS de 25 de febrero de 2026 (RCUD 3482/2023), ECLI:ES:TS:2026:1168.

La aplicación de la doctrina expuesta sobre la cualidad «accesoria» de la sanción pecuniaria respecto del fondo del asunto nos lleva a concluir que en el presente supuesto sí cabía recurso de suplicación: de conformidad con el artículo 191.3 f)

LRJS, procede «en todo caso» la suplicación contra las sentencias dictadas en materia de «tutela de derechos fundamentales y libertades públicas».

La propia sentencia recurrida dice que la multa por temeridad es un pronunciamiento «accesorio.». Esta sentencia insiste mucho en que en el recurso de suplicación del caso solo se recurría la imposición de la sanción por temeridad.

7.5.- Intereses procesales

STS de 18 de noviembre de 2025 (RCUD 2911/2024), ECLI:ES:TS:2025:5607

Procedencia de los intereses moratorios en el segmento temporal comprendido entre el 1 de enero de 2020 (fecha en que se generó la deuda, esto es, cuando la empresa aplicó las medidas de modificación sustancial de condiciones que aparejaban reducciones retributivas) hasta el 29 de julio de 2021, momento en que fue efectivamente realizado el abono de las cantidades principales.

STS de 24 de febrero de 2026 (RCUD 3347/2024), ECLI:ES:TS:2026:1078.

La «regla especial» de no aplicación objetiva y automática se ciñe a «supuestos excepcionalmente complejos», como los que menciona la propia STS 246/2023, entre los que se incluye el supuesto, examinado por ella y por las que la siguen, de los efectos temporales de una declaración de inconstitucionalidad. En ninguno de estos excepcionales supuestos encaja el presente caso.

7.6.- Carencia sobrevenida de objeto

STS de 10 de junio de 2025 (RCUD 5157/2023), ECLI:ES:TS:2025:2851.

La pretensión que se suscita en la demanda que dio origen al presente procedimiento no puede ser calificada carente de interés legítimo ni, tampoco, de meramente declarativa. Ante la negativa a reconocer el derecho de la actora a participar en la carrera profesional y al reconocimiento del Nivel II, se acompañaba la pretensión de que se condenase a la demandada al abono de las diferencias salariales que pudieran derivar de tal reconocimiento. Y todas esas pretensiones seguían siendo posibles, adecuadas y necesitadas de tutela judicial aun después de finalizar su relación laboral, dado que de la posible declaración principal estimatoria de su pretensión podrían inferirse consecuencias económicas de diverso signo ligadas tanto a posibles indemnizaciones como a diferencias retributivas.

7.7.- Consignación para recurrir.

STS de 18 de junio de 2025 (RCUD 1281/2023), ECLI:ES:TS:2025:3274.

No puede haber ninguna duda de que la Diputación configura -en sentido amplio- administración pública provincial o autonómica, y debe considerarse inmersa en la redacción del art. 229.4 LRJS, cuando señala la exención de la obligación de hacer consignaciones de ningún tipo para interponer recursos ante la jurisdicción Social al Estado, las Comunidades Autónomas, las entidades locales...

8.- Revisión de sentencias firmes

8.1.- Resoluciones frente a las que se puede instar la revisión

STS de 1 de diciembre de 2025 (RR 2/2025), ECLI:ES:TS:2025:5683.

Resulta indudable que la demanda plantea los mismos motivos que se plantearon en el incidente de nulidad de actuaciones. Dichos motivos que fueron desestimados por el Juzgado en virtud del auto que se impugna, y que se reproducen ahora, dando lugar a la existencia de un insalvable impedimento para la reproducción de la pretensión.

8.2.- Requisitos

STS de 30 de septiembre de 2025 (RR 109/2024), ECLI:ES:TS:2025:4439.

Al igual que ocurre con la audiencia al rebelde y con las pretensiones de declaración de error judicial, no cabe utilizar el medio excepcional de la revisión cuando pudo utilizarse otro medio normal de impugnación, puesto que no puede convertirse en un instrumento procesal que permita un nuevo examen de aquellas cuestiones inmanentes al pleito en el que ganó firmeza la sentencia impugnada, o que habilite para aportación de pruebas que traten de remediar las negligencias o deficiencias probatorias cometidas con anterioridad en aquel proceso.

STS de 26 de noviembre de 2025 (RR 117/2024), ECLI:ES:TS:2025:5701.

Los documentos aportados con la demanda no cumplen los requisitos legalmente establecidos (art. 510.1.1º LEC). Los documentos 1 a 7, anteriores a la sentencia, no fueron retenidos por fuerza mayor o por obra de la contraparte. Algunos de ellos, además, fueron ya aportados y valorados en la sentencia impugnada. Debe recordarse que el proceso de revisión de sentencias firmes no es un instrumento procesal que permita un nuevo examen de las cuestiones inmanentes al pleito en el que ganó firmeza la sentencia impugnada.

STS de 2 de marzo de 2026 (RR 13/2025), ECLI:ES:TS:2026:1084.

Ninguna relevancia desde la perspectiva de la demanda de revisión tiene tampoco la alegación de que la profesión habitual que se tuvo en cuenta a la hora de fijar su capacidad residual no fue la correcta, pues no tiene encaje en ninguno de los supuestos previstos en la LEC para fundamentar la revisión de sentencia firme.

8.3.- Causas de revisión

STS de 28 de noviembre de 2025 (RR 111/2024), ECLI:ES:TS:2025:5613.

En esta demanda no se alega ninguno de estos supuestos, puesto que ni se ha producido ninguna sentencia penal que dé lugar a la aplicación de los números 2, 3 o 4 o el artículo 86.3 LRJS, ni se presenta ningún documento nuevo ni recobrado de ningún tipo. La válida interposición de la demanda de revisión impone que además se hayan agotado previamente los recursos jurisdiccionales que la Ley prevé para que la sentencia pueda considerarse firme a efectos revisorios, único medio de garantizar la subsidiariedad del recurso de revisión.

STS de 27 de enero de 2026 (RR 9/2025), ECLI:ES:TS:2026:496.

Omite el demandante en revisión cualquier argumento en torno al requisito de agotamiento de los recursos procedentes por lo que, no habiendo presentado incidente de nulidad de actuaciones frente a la sentencia cuya revisión se solicita,

debe considerarse que no se ha cumplido el requisito establecido en el precepto antes recogido.

STS de 24 de abril de 2026 (RR 7/2025), ECLI:ES:TS:2026:1935.

La sentencia que se aporta no podría considerarse un documento decisivo en relación con el fallo de la que ahora se impugna, puesto que se ha dictado en un procedimiento de impugnación de sanción en el que lo que se ha determinado es que la empresa ha incurrido en la infracción administrativa tipificada en el art. 12.2 de la LISOS.

9.- Error judicial

STS de 26 de noviembre de 2025 (DEJ 8/2024), ECLI:ES:TS:2025:5640; y **STS de 27 de enero de 2026 (DEJ 7/2024)**, ECLI:ES:TS:2026:267.

El plazo de tres meses es sustantivo y no procesal, porque afecta al ejercicio de la acción. Se computa siguiendo las reglas del art. 5 del Código Civil: de fecha a fecha y sin exclusión de los días inhábiles, incluso de agosto. Debe contarse desde que se conoció el error...

Y no puede ser objeto de suspensión, salvo previsión legal específica. Implica un efecto sustantivo de caducidad del derecho que se rige por las normas establecidas en el artículo 5.2 del Código Civil).

STS de 27 de enero de 2026 (DEJ 1/2025), ECLI:ES:TS:2026:266.

Al igual que ocurre con la audiencia al rebelde y con las pretensiones de revisión, no cabe pretender la declaración de error judicial cuando pudo utilizarse otro medio normal de impugnación, puesto que no puede convertirse en un instrumento procesal que permita un nuevo examen de aquellas cuestiones inmanentes al pleito en el que ganó firmeza la sentencia impugnada.

STS de 27 de enero de 2026 (DEJ 4/2025), ECLI:ES:TS:2026:285.

El recurso de reposición presentado el 4 de noviembre de 2024 frente a la providencia de 17 de julio de 2024 no cumplía el plazo que, para la presentación del recurso de reposición, establece el artículo 187.1 de la LRJS. La demanda debe ser desestimada por cuanto la posterior providencia de 5 de noviembre, que inadmitió a trámite la reposición por haber sido presentada fuera de plazo, no incurría en el error que se imputa en la demanda...

STS de 2 de marzo de 2026 (DEJ 9/2025), ECLI:ES:TS:2026:1177.

La parte ha acudido indebidamente al procedimiento de reconocimiento de error judicial, dado que el supuesto daño que se está reclamando es el derivado de una determinada actuación en el proceso (notificación de la demanda y citación al juicio), que se imputa a las actuaciones de la LAJ, que es a quien le corresponde realizar los actos relativos de citación, notificación y comunicación.

10.- Impugnación de actos de Administraciones públicas.

STS de 3 de febrero de 2026 (RC 132/2025), ECLI:ES:TS:2026:742.

El recurso insiste en que el final del plazo no está en la fecha de notificación, sino en la de emisión del Acta de infracción. Lo que sucede es que la estimación en este punto lleva a restar otras cinco fechas y arroja también un plazo superior (en once días) al máximo fijado en la Ley. Conclusión de cuanto antecede es que las actuaciones inspectoras sí habían caducado y que la sentencia recurrida no puede ser revocada.

11.- Ejecución

11.1.- Despacho de ejecución.

STS de 26 de noviembre de 2025 (RCUD 198/2025), ECLI:ES:TS:2025:5608.

El Juzgado de lo Social, como así decidió, no era competente para despachar la solicitud de ejecución de un crédito laboral por el importe que quedaba por satisfacer, toda vez que al tratarse de un crédito reconocido en el procedimiento concursal, incluido en el texto definitivo y calificado como ordinario, seguía sometido al sistema de pago establecido en el convenio judicialmente aprobado, no constando que se haya dictado auto declarando cumplido el convenio ni tampoco que se haya quedado acreditado la conclusión del concurso por las causas legales previstas en el art. 465 del TRLC.

STS de 9 diciembre de 2025 (RC 164/2025), ECLI:ES:TS:2025:6032.

Se pretende ejecutar un auto que homologa una transacción en un procedimiento de despido colectivo en el que la decisión fue declarada nula. Esa concreta pretensión ejecutiva cuyo objeto consiste en interesar la devolución de cantidades por parte de determinados trabajadores, encuentra cobertura en la normativa procesal y sustantiva. La Sala no encuentra motivos que justifiquen, objetiva y razonablemente, la denegación del despacho de ejecución del auto que homologó la transacción realizada. La Sala de instancia, con su decisión denegatoria del despacho de ejecución, se ha anticipado a lo que pudiera, eventualmente, ser objeto de impugnación de la ejecución. De producirse ésta, encuentra su natural, y legal, cauce de discusión a través del trámite incidental del art. 238 LRJS.

11.2.- Ejecución definitiva

STS de 6 de febrero de 2026 (RCUD 197/2025), ECLI:ES:TS:2026:708.

El Juzgado de lo Social, como así decidió, no era competente para despachar la solicitud de ejecución de un crédito laboral por el importe que quedaba por satisfacer, toda vez que al tratarse de un crédito reconocido en el procedimiento concursal, incluido en el texto definitivo y calificado como ordinario, seguía sometido al sistema de pago establecido en el convenio judicialmente aprobado judicialmente, no constando que se haya dictado auto declarando cumplido el convenio ni tampoco que se haya quedado acreditado la conclusión del concurso por las causas legales previstas en el art. 465 del TRLC.

