

NEWSLETTER JURÍDICO-LABORAL

Abril 2026



TOMARIAL

ABOGADOS · ECONOMISTAS · CONSULTORES

ÍNDICE

1.	La inviolabilidad del domicilio social limita el acceso inspector de la ITSS..	4
2.	Protección reforzada tras los accidentes ferroviarios de Adamuz y Gelida: asimilación excepcional al accidente de trabajo.....	4
3.	Permiso por fuerza mayor y planes de igualdad: la absorción parcial de las medidas de conciliación	4
4.	Baja voluntaria tras recibir quejas sobre el desempeño	5
5.	El teletrabajo como medida de adaptación del puesto de trabajo.....	5
6.	Despido comunicado al trabajador al email personal	5
7.	Contrato de circunstancias de la producción para cubrir aumento de usuarios	6
8.	El TS confirma que la opción anticipada por indemnizar no genera salarios de tramitación	6
9.	El TJUE cuestiona el uso del “indefinido no fijo”	7
10.	Coincidencia de festivo y descanso semanal: ¿debe compensarse?.....	7
11.	No cabe extinguir la relación laboral por una MSCT que no llega a aplicarse	7
12.	Renovación de la autorización de residencia y trabajo.....	8
13.	El Tribunal Supremo obliga a pagar salarios no trabajados cuando la jornada reducida es impuesta ilegalmente	8
14.	El Supremo refuerza las garantías formales en los despidos colectivos	8
15.	De la mutualidad al RETA: los colegiados no pueden acogerse a la tarifa plana	9
16.	Regularización extraordinaria para extranjeros en situación irregular.....	9
17.	¿Es posible extinguir el contrato de trabajo sin llevar a cabo ajustes razonables en el puesto de trabajo del empleado?	9
18.	La nulidad de la jubilación forzosa pactada individualmente: límites a la autonomía contractual.....	10
19.	¿Es lícito condicionar el abono del bonus a un determinado nivel de asistencia al trabajo?.....	10

20. Base reguladora de la prestación por Incapacidad Temporal por Accidente de Trabajo de los trabajadores fijos discontinuos.....	11
21. El Tribunal Supremo avala la adaptación empresarial de permisos retribuidos tras la reforma laboral.....	11
22. Se publica la Ley de impulso de la economía social	11
23. ¿Debe respetarse el procedimiento interno del código ético para acordar un despido disciplinario?.....	12
24. Trabajo fijo discontinuo. ¿Es posible establecer formación obligatoria en los días de inactividad?	12
25. Permisos retribuidos y salario íntegro: el Supremo refuerza la protección económica del trabajador	12
26. Aclarada la doctrina del Tribunal Constitucional sobre el esquirolaje tecnológico.....	13

1. La inviolabilidad del domicilio social limita el acceso inspector de la ITSS

STS cont-adm 14-4-26

El TS declara que la ITSS no puede acceder sin consentimiento ni autorización judicial a un espacio que constituye simultáneamente domicilio social y centro de trabajo de una persona jurídica. El Tribunal Supremo extiende la protección constitucional de la inviolabilidad del domicilio del art. 18.2 CE a las sociedades mercantiles, aunque con un alcance distinto al de las personas físicas. La exigencia de autorización previa opera incluso cuando la actuación inspectora no implique registro ni incautación documental. Solo se exceptúa este requisito cuando exista una separación física clara entre oficinas y zona de trabajo y la inspección limite expresamente su actuación a esta última.

2. Protección reforzada tras los accidentes ferroviarios de Adamuz y Gelida: asimilación excepcional al accidente de trabajo

RDL 10/2026

El RDL 10/2026 reconoce, con carácter excepcional, la consideración de situación asimilada a accidente de trabajo para las contingencias derivadas de los accidentes ferroviarios de Adamuz y Gelida ocurridos en enero de 2026. La medida afecta tanto a los procesos de incapacidad temporal iniciados antes del 30 de abril de 2026 como a las pensiones de incapacidad permanente y de muerte y supervivencia causadas por dichos siniestros. A efectos económicos, las prestaciones se calcularán conforme al régimen propio del accidente de trabajo, excluyéndose la limitación relativa a la fuerza mayor extraña al trabajo prevista en la LGSS.

3. Permiso por fuerza mayor y planes de igualdad: la absorción parcial de las medidas de conciliación

STS 11-03-26

El Tribunal Supremo concluye que la introducción del permiso legal no deroga íntegramente la bolsa de horas reconocida convencionalmente para el cuidado de familiares. La absorción únicamente opera respecto de los supuestos coincidentes con el

nuevo régimen legal, esto es, situaciones de urgencia, enfermedad o accidente que requieran presencia inmediata. En cambio, subsisten los permisos destinados al acompañamiento a consultas o pruebas médicas y otras situaciones no encuadrables en la fuerza mayor familiar. La sentencia rechaza una interpretación extintiva global de la medida convencional y defiende una coexistencia parcial de ambos regímenes, sin posibilidad de acumulación o duplicidad de horas.

4. Baja voluntaria tras recibir quejas sobre el desempeño

STSJ País Vasco 25-3-26

Se aclara que el hecho de que la decisión del trabajador de causar baja voluntaria venga precedida de críticas o quejas empresariales sobre su rendimiento, no se altera su naturaleza jurídica. En ausencia de pruebas que desvirtúen la voluntad expresada por el trabajador -causar baja voluntaria-, prevalece la validez de la misma, incluso aunque esta se produzca en un contexto de presión derivada de dichas valoraciones negativas.

5. El teletrabajo como medida de adaptación del puesto de trabajo

STSJ Cantabria 19-3-26

Se reconoce el teletrabajo como una medida de adaptación del puesto de trabajo, en aplicación del principio de protección eficaz y de la obligación empresarial de prevención de riesgos laborales. La resolución destaca que, aun sin reconocimiento formal de discapacidad, el trabajador puede ser considerado especialmente sensible a los riesgos laborales, lo que obliga a la empresa a intensificar las medidas preventivas, más allá de los protocolos ordinarios. Asimismo, se refuerza la exigencia de realizar ajustes razonables cuando no supongan una carga desproporcionada para la empresa

6. Despido comunicado al trabajador al email personal

STSJ Asturias 24-2-26

El uso del email como medio de notificación puede considerarse adecuado si la empresa actúa de buena fe. Esto implica, en particular, que exista algún tipo de acuerdo previo con el trabajador para utilizar ese canal con fines laborales, algo especialmente relevante cuando se trata de una dirección de correo privada.

Ahora bien, el correo electrónico únicamente permite acreditar el envío del mensaje, pero no asegura que el trabajador lo haya recibido efectivamente. Por ello, no puede darse por cumplido el requisito de notificación fehaciente del despido. Esta falta de constancia sobre la recepción impide considerar correctamente practicada la comunicación, lo que conduce a calificar el despido como improcedente.

7. Contrato de circunstancias de la producción para cubrir aumento de usuarios

STSUD 12-3-26

Según el TS, el incremento puntual del número de usuarios en el comedor de un centro educativo, por encima de los ratios previstos, constituye una situación de acumulación de tareas que legitima la contratación temporal, como la de una cocinera.

La validez del contrato se apoya en que la causa está formulada con la suficiente precisión: se identifica el aumento de usuarios para un curso escolar concreto, se vincula a los ratios establecidos en el convenio colectivo y se fija una duración coincidente con ese periodo. Todo ello permite considerar que la necesidad es coyuntural y no estructural, cumpliéndose así las exigencias legales sobre la temporalidad.

8. El TS confirma que la opción anticipada por indemnizar no genera salarios de tramitación

STSUD 11-3-26

El TS reitera que la decisión empresarial de anticipar en el juicio su opción por la indemnización para el caso de despido improcedente no origina salarios de tramitación. El Tribunal Supremo recuerda que la opción indemnizatoria mantiene su régimen general y supone la extinción del contrato sin derecho automático a dichos salarios. Estos solo proceden, con carácter excepcional, cuando el trabajador solicita expresamente la extinción de la relación laboral y queda acreditada la imposibilidad material o legal de readmisión, como en supuestos de cierre o cese empresarial. En tal caso, se devengan desde la fecha del despido hasta la sentencia.

9. El TJUE cuestiona el uso del “indefinido no fijo”.

STJUE 14-4-26, asunto C-418-24

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea concluye que el sistema español no ofrece una respuesta adecuada frente al abuso de la contratación temporal sucesiva en las Administraciones Públicas. El Tribunal considera insuficiente la figura del trabajador indefinido no fijo, al mantener una situación de precariedad sujeta a futura extinción por cobertura de la plaza. Tampoco estima eficaces las indemnizaciones topadas, ni un régimen genérico de responsabilidad patrimonial, por carecer de efecto disuasorio real y no garantizar la reparación íntegra del daño.

10. Coincidencia de festivo y descanso semanal: ¿debe compensarse?

STS 30-4-25

El Tribunal Supremo declara el derecho de las personas trabajadoras, con jornada distribuida de lunes a domingo y descanso semanal fijado entre lunes y viernes, a disfrutar de un descanso compensatorio cuando dicho descanso coincida con un festivo laboral. La Sala razona que el artículo 37 ET reconoce dos derechos diferenciados: el descanso semanal y las fiestas laborales retribuidas, no pudiendo el solapamiento entre ambos comportar la absorción de uno por otro.

11. No cabe extinguir la relación laboral por una MSCT que no llega a aplicarse

STSUD 10-3-26

El Tribunal Supremo aclara que la resolución indemnizada del contrato por modificación sustancial de condiciones de trabajo (MSCT) exige acreditar un perjuicio real y efectivo para la persona trabajadora, recayendo la carga de probar dicho perjuicio sobre la persona trabajadora, sin que quede acreditado si la medida no llega a aplicarse antes de que la empresa la deje sin efecto.

12. Renovación de la autorización de residencia y trabajo

STS cont-adm 26-2-26

El período durante el cual se perciben prestaciones por incapacidad temporal (IT) debe computarse para la renovación de la autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena, al considerarse equiparable al ejercicio de la actividad laboral.

13. El Tribunal Supremo obliga a pagar salarios no trabajados cuando la jornada reducida es impuesta ilegalmente

STSUD 12-3-26

El Tribunal Supremo condena a un Ayuntamiento a abonar salarios a un trabajador contratado indebidamente a tiempo parcial -al 75 % de jornada- mediante contrato de relevo. La Sala declara que el empleado ya era indefinido no fijo a tiempo completo por fraude en la contratación temporal, por lo que no podía ser transformado en parcial. Se reconoce el derecho a percibir los salarios dejados de cobrar por una reducción de jornada imputable exclusivamente al empleador. El fallo rechaza, además, la tesis del enriquecimiento injusto y refuerza la tutela frente al uso irregular de la temporalidad en el sector público.

14. El Supremo refuerza las garantías formales en los despidos colectivos

STS 24-3-26

El Tribunal Supremo confirma la nulidad del despido colectivo en un pronunciamiento que sienta doctrina en dos frentes. De un lado, la comunicación a la Autoridad Laboral -realizada cuando el período de consultas ya había concluido- no es trámite formal sino garantía material. De otro, la Sala extiende su doctrina sobre el deber de información a un supuesto novedoso: el exceso documental. La entrega de 154 documentos, desordenador, sin índice ni explicación razonada puede resultar tan invalidante como su ausencia, si convierte la negociación en materialmente imposible.

15. De la mutualidad al RETA: los colegiados no pueden acogerse a la tarifa plana

STS cont-adm 29-1-26

Las bonificaciones establecidas para las altas iniciales en el RETA, especialmente la denominada tarifa plana, no resultan aplicables cuando profesionales colegiados que, al comenzar su actividad por cuenta propia, eligieron incorporarse a la mutualidad de previsión social de su colegio profesional, deciden posteriormente darse de alta en ese régimen especial.

16. Regularización extraordinaria para extranjeros en situación irregular

RD 316/2026

Se modifica el Reglamento de Extranjería para poner en marcha un proceso extraordinario de regularización administrativa dirigido a personas migrantes que ya residen en España de forma irregular y continuada durante al menos cinco meses, carecen de antecedentes penales o han solicitado protección internacional en España antes del 1 de enero de 2026, con el objetivo de adecuar su situación administrativa a su grado real de integración.

17. ¿Es posible extinguir el contrato de trabajo sin llevar a cabo ajustes razonables en el puesto de trabajo del empleado?

STSJ Galicia 10-12-25

El TSJ de Galicia ha resuelto que la entrega al trabajador del documento de liquidación y finiquito tras la comunicación de la prórroga de la incapacidad temporal y el inicio de un expediente de incapacidad permanente constituye un despido con indicios de vulneración de la prohibición de discriminación por discapacidad. En estos casos, si la empresa no demuestra haber realizado ajustes razonables en el puesto, haber intentado la reubicación en un puesto compatible o que tales medidas suponen una carga excesiva, el despido debe declararse nulo.

18. La nulidad de la jubilación forzosa pactada individualmente: límites a la autonomía contractual

STSUD 11-03-26

El Tribunal Supremo confirma que una cláusula de jubilación forzosa pactada en un contrato de trabajo individual -sin respaldo en convenio colectivo ni justificación vinculada a políticas de empleo- es nula por discriminatoria por razón de edad. El trabajador afectado, quedaba excluido del convenio colectivo aplicable al sector, por lo que la cláusula carecía del respaldo convencional exigido por la Disposición Adicional 10.^a del Estatuto de los Trabajadores.

La Sala recuerda que solo los convenios colectivos pueden establecer válidamente este tipo de cláusulas de extinción contractual, y siempre que las mismas estén vinculada a objetivos coherentes de política de empleo.

19. ¿Es lícito condicionar el abono del bonus a un determinado nivel de asistencia al trabajo?

STS 12-2-26

El Tribunal Supremo ha establecido que es ilícita, por resultar discriminatoria por razón de enfermedad, la cláusula de permanencia o asistencia que supedita el cobro de un complemento a un determinado nivel de asistencia al trabajo, considerando como ausencias los días de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad común.

En cambio, considera válida la cláusula que prevé la aplicación proporcional del salario y de los objetivos, excluyendo del cómputo el tiempo en situación de incapacidad temporal. En este caso, no se elimina el derecho a percibir la prima, sino que se ajusta su importe -así como el del objetivo individual- en proporción al tiempo efectivamente trabajado

20. Base reguladora de la prestación por Incapacidad Temporal por Accidente de Trabajo de los trabajadores fijos discontinuos

STS 12-3-26

La base reguladora diaria de la prestación por Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo de los trabajadores fijos discontinuos es el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas desde la última alta, con un máximo de tres meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante, entre el número de días naturales comprendidos en el período, y no la base de cotización del mismo día del accidente.

21. El Tribunal Supremo avala la adaptación empresarial de permisos retribuidos tras la reforma laboral

STS 18-02-26

El Tribunal Supremo confirma que la adaptación unilateral del permiso retribuido por hospitalización de familiares a la nueva redacción del artículo 37.3 ET no constituye una modificación sustancial de condiciones de trabajo y, por tanto, no requiere la apertura de un período de consultas.

La Sala recuerda que para que una decisión empresarial revista la naturaleza de modificación sustancial es imprescindible que responda a la exclusiva voluntad unilateral del empleador, y no a la obligación de adaptar la normativa interna a una reforma legal. Además, el Tribunal concluye que el nuevo régimen resulta globalmente más beneficioso para la plantilla.

22. Se publica la Ley de impulso de la economía social

Ley 1/2026

En fecha 10 de abril de 2026 entra en vigor la Ley 1/2026, de impulso integral de la economía social. Esta norma incorpora cambios significativos en la regulación de

cooperativas, empresas de inserción y otras entidades del sector. Además, introduce modificaciones en ámbitos como la contratación pública, el ingreso mínimo vital y los incentivos a la contratación. En relación con las cooperativas, se fija la obligación de que aquellas que superen las 500 personas socias cuenten con una página web corporativa antes del 10 de abril de 2027.

23. ¿Debe respetarse el procedimiento interno del código ético para acordar un despido disciplinario?

STSJ Galicia 28-1-26

La falta de realización de los trámites de investigación, información y audiencia previstos en el código ético y en el canal de conducta de la empresa no implica que el despido disciplinario por comportamientos inapropiados deba calificarse como improcedente, y ello por cuanto que estos mecanismos de compliance no pueden alterar ni añadir exigencias formales adicionales a las legalmente previstas para el despido.

24. Trabajo fijo discontinuo. ¿Es posible establecer formación obligatoria en los días de inactividad?

STS 18-2-26

La formación obligatoria para trabajadores fijos discontinuos que prestan servicios en comedores escolares puede impartirse en días de inactividad escolar, siempre que se realice en el centro de trabajo y dentro de la jornada laboral, sin superar la jornada máxima legal y sin que esos días deban considerarse como de vacaciones ni ser objeto de compensación adicional.

25. Permisos retribuidos y salario íntegro: el Supremo refuerza la protección económica del trabajador

STSUD 10-03-26

La sentencia establece una distinción jurídica fundamental entre dos conceptos: el devengo del complemento, que está ligado a la prestación efectiva del trabajo, y el régimen retributivo en situaciones de inactividad, donde el convenio puede modular o mantener su abono para evitar una merma económica al empleado. Así, aunque complementos

funcionales tales como nocturnidad o atención continuada dependen normalmente del servicio activo, el Supremo subraya que la negociación colectiva tiene la potestad de integrarlos en la retribución de permisos, vacaciones o incapacidad temporal para proteger los ingresos ordinarios.

26. Aclarada la doctrina del Tribunal Constitucional sobre el esquirolaje tecnológico

STC 12-3-26

El TCo aclara que la utilización de medios técnicos o tecnológicos de los que dispone la empresa, supone una vulneración del derecho de huelga cuando se utiliza de manera extraordinaria para minimizar, reducir o limitar los efectos del paro laboral y mantener la actividad de la empresa.

Santiago Blanes Mompó.

Socio del Dpto. laboral de Tomarial Abogados y Asesores Tributarios