

# NEWSLETTER JURÍDICO-LABORAL

---

Mayo 2026



**TOMARIAL**

ABOGADOS · ECONOMISTAS · CONSULTORES

## ÍNDICE

1. La nueva regulación de la jubilación: ampliación de la compatibilidad entre pensión y trabajo .....	4
2. El Tribunal Supremo confirma el carácter retribuido del permiso por fuerza mayor familiar .....	4
3. El TSJ de Canarias prioriza el interés del menor y avala la adaptación de jornada .....	4
4. La revocación del consentimiento a pruebas médicas de la mutua puede justificar la suspensión de la IT .....	5
5. Teletrabajo y accidente de trabajo.....	5
6. El Tribunal Supremo flexibiliza el cómputo de la antigüedad en la sucesión de contratos temporales no fraudulentos .....	6
7. Actividades de montaje e instalación: devengo de la media dieta .....	6
8. Cinco días para cuidar: el Tribunal Supremo limita el control empresarial sobre los permisos familiares .....	6
9. ¿Qué conceptos incluye el finiquito cuando el despido se produce en viernes?	7
10. Consecuencias del abuso de la temporalidad en el empleo público .....	7
11. El INSS asume la IT por enfermedad profesional surgida tras la extinción del contrato .....	7
12. El TS fija doctrina sobre el reintegro de exoneraciones por incumplimiento del mantenimiento del empleo en los ERTE COVID .....	8
13. La digitalización no puede ser la única vía .....	8
14. Nueva regulación de la formación preventiva obligatoria para empleados de hogar	9
15. Se actualizan los costes financiados: contrato de formación en alternancia .	9
16. La persistencia del permiso retribuido por hospitalización tras el alta hospitalaria.....	9
17. La falta de registro horario no acredita por sí sola las horas extras reclamadas	10

18. La Justicia avala el cambio al turno de mañana para cuidar a una hija con riesgo suicida .....	10
19. Validez de la prueba de WhatsApp.....	10
20. Se revisa el copago farmacéutico .....	11
21. Teoría de la unidad esencial del vínculo .....	11
22. El complemento de maternidad en jubilación activa debe calcularse sobre el 100% de la pensión inicial .....	12
23. Prioridad aplicativa del Convenio colectivo de empresa.....	12
24. El TS anula las cláusulas que condicionan el bonus a la ausencia de sanciones disciplinarias .....	12
25. La huella dactilar en el trabajo sí es legal, pero no en cualquier caso .....	13
26. La nómina no puede ser indescifrable: el TS exige detallar el cálculo del salario .....	13
27. Cuando el retraso del perito no basta: prueba extemporánea y nulidad de actuaciones .....	14
28. Ni ajuste técnico ni medida organizativa: el calendario laboral no puede aumentar la jornada pactada .....	14

## **1. La nueva regulación de la jubilación: ampliación de la compatibilidad entre pensión y trabajo**

**RD 416/2026**

Se amplían las posibilidades de compatibilizar la pensión con el trabajo por cuenta ajena y propia, se modifican los límites de jornada y redefinen los efectos sobre la cuantía de la pensión y los complementos asociados. Asimismo, se establecen nuevas obligaciones de comunicación y revisan la interacción entre la jubilación flexible y el complemento económico por jubilación demorada. El real decreto incorpora además criterios comunes para todas las modalidades de compatibilidad entre pensión y trabajo y adapta el sistema de cálculo de determinados complementos y bases reguladoras a las recientes reformas de la Seguridad Social.

## **2. El Tribunal Supremo confirma el carácter retribuido del permiso por fuerza mayor familiar**

**STS 17-4-26**

La retribución del permiso por fuerza mayor familiar nace directamente de la ley y no depende de una previsión expresa en convenio colectivo, cuya función se limita a concretar o mejorar las condiciones de ejercicio del derecho. La sentencia apoya esta interpretación en la finalidad de conciliación y corresponsabilidad perseguida por la norma. Asimismo, aclara que la “fuerza mayor” a la que se refiere el precepto alude a situaciones familiares urgentes e imprevisibles, diferenciadas del concepto de fuerza mayor empresarial en materia laboral.

## **3. El TSJ de Canarias prioriza el interés del menor y avala la adaptación de jornada**

**STSJ Canarias 14-4-26**

Se estima el derecho de un trabajador de Correos a adaptar su jornada al turno de mañana para atender las necesidades de conciliación derivadas del cuidado de sus hijos menores, especialmente de una hija adolescente con problemas de salud mental e ideación suicida. Se considera acreditado un cambio sustancial de las circunstancias familiares respecto de una solicitud anterior ya desestimada, descartando así la existencia de cosa juzgada

material. La sentencia refuerza la interpretación del art. 34.8 ET desde una triple perspectiva: de género, de infancia y de adolescencia, otorgando prevalencia al interés superior de los menores frente a razones organizativas empresariales consideradas insuficientemente justificadas. Asimismo, reconoce una indemnización por daño moral de 3.500 euros por la negativa empresarial injustificada a la adaptación solicitada.

#### **4. La revocación del consentimiento a pruebas médicas de la mutua puede justificar la suspensión de la IT**

**STSJ Castilla-La Mancha 17-4-26**

La revocación del consentimiento prestado a una mutua para adelantar pruebas diagnósticas durante una situación de incapacidad temporal se equipara a la incomparecencia injustificada a reconocimiento médico, al impedir el control del estado de salud del trabajador y retrasar el diagnóstico o tratamiento. La sentencia subraya que el carácter voluntario y revocable del consentimiento no excluye las consecuencias jurídicas derivadas de su retirada injustificada. Asimismo, considera irrelevante que la prueba pudiera realizarse posteriormente en la sanidad pública o privada, confirmando la procedencia de la suspensión cautelar de la prestación económica de IT.

#### **5. Teletrabajo y accidente de trabajo**

**STSUD 23-4-26**

El Tribunal Supremo concluye que, aun existiendo flexibilidad horaria, concurre la presunción de laboralidad del art. 156.3 LGSS cuando el episodio cardiovascular se produce en el domicilio habilitado para trabajar y dentro de una franja temporal compatible con la jornada laboral. La sentencia otorga especial relevancia a la ausencia de un registro horario empresarial completo y rechaza que las dudas sobre el tiempo efectivo de trabajo puedan perjudicar a la persona teletrabajadora o a sus beneficiarios.

## **6. El Tribunal Supremo flexibiliza el cómputo de la antigüedad en la sucesión de contratos temporales no fraudulentos**

**STS 27-3-26**

La antigüedad puede retrotraerse al primer contrato temporal cuando las interrupciones existentes, aun siendo de varios meses, no tienen entidad suficiente para romper la unidad esencial del vínculo laboral. Para ello, se exige una valoración conjunta de toda la trayectoria profesional, atendiendo a la duración global de la relación, la continuidad funcional, el peso relativo de las interrupciones y la regulación convencional aplicable. La sentencia consolida una interpretación flexible y casuística del principio de unidad esencial del vínculo en materia de antigüedad.

## **7. Actividades de montaje e instalación: devengo de la media dieta**

**STSUD 3-3-26**

El Tribunal Supremo concluye que el devengo de la media dieta por manutención no opera automáticamente por el mero desplazamiento o trabajo fuera del centro habitual, sino únicamente cuando se acredite la imposibilidad material de comer en el domicilio. Asimismo, califica la dieta como percepción extrasalarial de carácter resarcitorio, excluyendo así la aplicación del interés moratorio del art. 29.3 ET.

## **8. Cinco días para cuidar: el Tribunal Supremo limita el control empresarial sobre los permisos familiares**

**STS 15-4-26**

La empresa no puede supeditar el disfrute del permiso retribuido de cinco días del artículo 37.3.b del ET a la acreditación de que la persona trabajadora es quien asume efectivamente el cuidado del familiar enfermo o conviviente. El Tribunal Supremo concluye que esa exigencia es contraria a derecho, ya que la norma únicamente obliga a acreditar el parentesco y la existencia del hecho causante. La sentencia rechaza que la empresa pueda

imponer controles adicionales de forma generalizada bajo la justificación de evitar abusos y recuerda que el posible fraude debe probarse caso por caso.

## **9. ¿Qué conceptos incluye el finiquito cuando el despido se produce en viernes?**

**SAN 23-3-26**

La retribución del descanso semanal se devenga progresivamente con cada jornada efectivamente trabajada y no únicamente cuando llega el fin de semana. Por ello, si la relación laboral finaliza un viernes, el trabajador mantiene el derecho a percibir la retribución correspondiente al sábado y domingo generados con su actividad laboral previa.

## **10. Consecuencias del abuso de la temporalidad en el empleo público**

**STSUD 11-5-26**

El Tribunal Supremo rechaza que la utilización abusiva de contratos temporales convierta automáticamente al trabajador en fijo, salvo que haya superado previamente un proceso selectivo para plazas fijas, aunque no obtuviera vacante. Además, considera insuficiente la figura del indefinido no fijo como respuesta al abuso y reconoce una indemnización específica destinada a reparar la precariedad sufrida, compatible con la derivada de la extinción del contrato. La sentencia también impulsa una respuesta sancionadora mediante la intervención de la Inspección de Trabajo.

## **11. El INSS asume la IT por enfermedad profesional surgida tras la extinción del contrato**

**STSJ Catalunya 10-4-26**

Cuando la enfermedad profesional se manifiesta una vez extinguida la relación laboral y el trabajador se encuentra en desempleo, la responsabilidad del pago de la incapacidad temporal corresponde al INSS y no a la mutua aseguradora. El tribunal distingue este

supuesto del régimen aplicable a la incapacidad permanente y subraya que, durante el desempleo, no existen cotizaciones específicas por contingencias profesionales. La resolución considera determinante la fecha en la que nace la situación protegida y no el período en que se produjo la exposición al riesgo laboral.

## **12. El TS fija doctrina sobre el reintegro de exoneraciones por incumplimiento del mantenimiento del empleo en los ERTE COVID**

**STS 15-4-26**

Cuando un ERTE COVID afecta a la totalidad de la plantilla de una empresa con varios centros de trabajo bajo un único Código de Cuenta de Cotización, el despido de cualquiera de los trabajadores incluidos en el expediente implica el incumplimiento del compromiso de mantenimiento del empleo y obliga al reintegro íntegro de las cotizaciones exoneradas. El Tribunal considera que el elemento determinante no es el centro de trabajo afectado, sino el ámbito subjetivo del propio ERTE. De este modo, si el expediente se tramitó para toda la empresa, la pérdida de beneficios se proyecta sobre todas las exenciones vinculadas al expediente y no únicamente sobre las correspondientes a los trabajadores despedidos.

## **13. La digitalización no puede ser la única vía**

**STS 22-4-26**

La empresa puede implantar herramientas digitales para gestionar incidencias laborales, pero no imponerlas como canal exclusivo si ello dificulta la comunicación efectiva con la plantilla. La digitalización empresarial es legítima, pero cuando la herramienta presenta retrasos, limitaciones técnicas o exige medios personales ajenos al entorno de trabajo, no puede convertirse en el único cauce válido.

## **14. Nueva regulación de la formación preventiva obligatoria para empleados de hogar**

**DG SEPE Resol 8-5-26**

La formación de los empleados del hogar, con efectos desde el 16 de mayo de 2026, debe realizarse al inicio de la relación laboral y tendrá validez única aunque el trabajador preste servicios para varios empleadores. El programa formativo aborda los principales riesgos asociados a las tareas domésticas, incluyendo limpieza, preparación de comidas, conducción, cuidado de personas, trabajo nocturno, jardinería o trato con mascotas. La formación se impartirá íntegramente de forma online a través de la plataforma eFundae, incorporando controles de seguimiento y sistemas de autoevaluación.

## **15. Se actualizan los costes financiados: contrato de formación en alternancia**

**DG SEPE Resol 31-3-26**

Con efectos desde el 1 de junio de 2026, los módulos económicos aplicables al cálculo de los costes financiados de la actividad formativa vinculada al contrato de formación en alternancia. Las nuevas cuantías se fijan en 10,1 euros por participante y hora en modalidad presencial y en 6,3 euros en teleformación. Esta actualización permitirá a las empresas incrementar las bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social por la formación impartida. El incremento supone una subida del 26,7% respecto de los importes vigentes desde 2013, ajustándose a la evolución del IPC acumulado hasta diciembre de 2025.

## **16. La persistencia del permiso retribuido por hospitalización tras el alta hospitalaria**

**STS 22-4-26**

El TS reitera su doctrina: el parte de alta hospitalaria no conlleva de forma automática la extinción o finalización del permiso si el alta hospitalaria no va acompañada de la correspondiente alta médica. El alta hospitalaria significa que el paciente ya no necesita estar ingresado en el centro hospitalario, pero no excluye que precise cuidados en su domicilio y tratamiento ambulatorio. Por ello, El Tribunal Supremo confirma que el alta

hospitalaria no extingue automáticamente el permiso si no concurre simultáneamente el alta médica y persiste la necesidad de cuidados.

## **17. La falta de registro horario no acredita por sí sola las horas extras reclamadas**

**STSUD 15-4-26**

El Tribunal distingue entre los supuestos de horario variable y aquellos con horario fijo o prefijado, señalando que, en este último caso, corresponde al trabajador aportar indicios suficientes de la realización efectiva de excesos de jornada. Solo a partir de esa mínima base probatoria la falta de registro puede desplazar hacia la empresa la carga de acreditar el cumplimiento del horario pactado. La sentencia rechaza así que la mera ausencia de registro horario y la simple afirmación del trabajador basten para considerar probadas las horas reclamadas.

## **18. La Justicia avala el cambio al turno de mañana para cuidar a una hija con riesgo suicida**

**STSJ Las Palmas 14-4-26**

Se reconoce el derecho de un trabajador a adaptar su jornada y pasar al turno de mañana para atender al cuidado de sus hijos menores, especialmente de una hija en tratamiento psiquiátrico por episodios autolíticos e ideación suicida. La Sala considera que las nuevas circunstancias familiares alegadas permiten revisar una solicitud previamente denegada, al tratarse de un derecho dinámico vinculado a las necesidades de conciliación. La resolución otorga prevalencia al interés superior del menor y a la necesidad de apoyo familiar continuado en situaciones de especial vulnerabilidad. Además, condena a la empresa al abono de 3.500 euros por daño moral derivado de la negativa empresarial.

## **19. Validez de la prueba de WhatsApp**

**STSJ Catalunya 4-2-26**

La Sala ratifica que no existe obligación de aportar informes periciales para validar mensajes de WhatsApp si no fueron impugnados ni se formuló protesta en el juicio.

Asimismo, subraya que la valoración de estas pruebas electrónicas corresponde al juzgador de instancia según las reglas de la sana crítica.

## **20. Se revisa el copago farmacéutico**

**RD 11/2026**

Se modifica el sistema de aportación de los usuarios en la prestación farmacéutica ambulatoria con el objetivo de adaptar los porcentajes de copago a la capacidad económica de los pacientes e introducir mayores mecanismos de protección social. La reforma revisa los tramos de renta y actualiza tanto los porcentajes de aportación como los topes máximos mensuales aplicables a pensionistas y personas con tratamientos de larga duración. Asimismo, se incorporan límites más reducidos para los colectivos de menor renta y se mantiene la aportación reducida para determinados medicamentos. Entre las novedades más relevantes destaca la ampliación de las exenciones del copago a los pensionistas perceptores de complementos por mínimos, evitando que la revalorización de las pensiones suponga la pérdida automática de dicho beneficio.

## **21. Teoría de la unidad esencial del vínculo**

**STSUD 27-3-26**

Cuando la contratación temporal sucesiva no ha sido fraudulenta, se computa la totalidad del tiempo de prestación de servicios, a efectos de la antigüedad, cuando ha existido la unidad esencial del vínculo, aunque haya habido interrupciones superiores a treinta días, cuando la misma no es significativa, dadas las circunstancias del caso, a efectos de romper la continuidad en la relación laboral existente.

Por el contrario, en los supuestos en los que se aprecia fraude en la contratación temporal sucesiva, hemos entendido que el plazo de interrupción ha de ser mayor para que merezca la consideración de significativo, a los efectos de impedir la aplicación de la doctrina de la unidad esencial del vínculo.

## **22. El complemento de maternidad en jubilación activa debe calcularse sobre el 100% de la pensión inicial**

**STSUD 30-3-26**

El TS fija doctrina sobre el cálculo del complemento de maternidad por aportación demográfica en supuestos de jubilación activa. El Tribunal Supremo concluye que el porcentaje correspondiente al complemento debe aplicarse sobre la cuantía inicial íntegra de la pensión reconocida y no sobre el 50% percibido durante la compatibilidad entre jubilación y trabajo. La sentencia destaca que el derecho al complemento nace junto con la pensión y participa de su régimen jurídico originario, sin verse afectado por reducciones posteriores derivadas de la jubilación activa. Además, interpreta que la referencia legal a la “cuantía inicial” remite necesariamente al importe reconocido antes de aplicar la minoración del 50%.

## **23. Prioridad aplicativa del Convenio colectivo de empresa**

**STS 24-3-26**

El Tribunal distingue entre los supuestos en que el convenio sectorial ocupa todavía un espacio negocial activo y aquellos en que dicho ámbito ha quedado libre. Si la unidad negociadora sectorial permanece viva, el convenio de empresa solo puede prevalecer en las materias con prioridad aplicativa reconocidas en el ET art. 84.2. Por el contrario, cuando el convenio de empresa se negocia en un ámbito previamente desocupado, su prioridad puede alcanzar carácter absoluto. La sentencia, además, delimita el alcance temporal del régimen transitorio introducido por la reforma laboral de 2021, restringiéndolo a los supuestos de prioridad relativa del convenio de empresa.

## **24. El TS anula las cláusulas que condicionan el bonus a la ausencia de sanciones disciplinarias**

**STS 24-3-26**

El TS declara nulas las cláusulas empresariales que condicionaban el cobro del bonus a la inexistencia de sanciones disciplinarias graves o muy graves. El Tribunal Supremo

considera que dicha práctica supone imponer unilateralmente un régimen disciplinario no previsto en convenio colectivo y constituye una multa de haber prohibida. Asimismo, anula la facultad atribuida a los jefes de área para reducir discrecionalmente el importe del incentivo, por vulnerar el principio de transparencia y predecibilidad retributiva. La sentencia recuerda que la retribución variable debe apoyarse en criterios objetivos, claros y previamente determinados.

## **25. La huella dactilar en el trabajo sí es legal, pero no en cualquier caso**

**AEPD Resol 29-1-26**

La Agencia considera lícito el sistema de identificación mediante huella dactilar cuando la empresa acredita una necesidad específica vinculada a exigencias sanitarias y de seguridad alimentaria, limita su utilización a determinadas áreas de producción y demuestra haber evaluado previamente alternativas menos intrusivas. La resolución destaca que el uso de datos biométricos exige una justificación reforzada y un análisis previo de riesgos y proporcionalidad. Asimismo, valora que el sistema se reserve únicamente para las zonas donde concurre esa necesidad objetiva, manteniéndose otros métodos de identificación en el resto de áreas de la empresa.

## **26. La nómina no puede ser indescifrable: el TS exige detallar el cálculo del salario**

**STS 24-3-26**

El Tribunal Supremo considera insuficiente que el recibo salarial se limite a enumerar conceptos retributivos y deducciones si no incorpora también la información necesaria para verificar cómo se ha realizado el cálculo. Así, la empresa debe detallar bases de cálculo, periodos, porcentajes aplicados, incidencias y demás elementos que permitan comprobar la corrección de la liquidación con un mínimo de operaciones matemáticas. La sentencia rechaza trasladar al trabajador la carga de reconstruir o controlar por su cuenta el proceso de cálculo salarial y exige una nómina comprensible y verificable.

## **27. Cuando el retraso del perito no basta: prueba extemporánea y nulidad de actuaciones**

STSJ Asturias 17-3-26

Los problemas de agenda del perito no constituyen causa justificativa de la extemporaneidad en la aportación de la prueba, por lo que la inadmisión de la prueba no genera indefensión material ni nulidad de actuaciones. Asimismo, el tribunal recuerda que la comparecencia del perito en juicio no subsana el incumplimiento procesal.

## **28. Ni ajuste técnico ni medida organizativa: el calendario laboral no puede aumentar la jornada pactada**

STS 19-2-26

El Tribunal Supremo concluye que la empresa no puede utilizar su calendario de elaboración anual para fijar una jornada superior a la establecida en el convenio colectivo, ya que su función se limita a distribuir y concretar el tiempo de trabajo dentro de los márgenes previamente pactados. Cuando el calendario altera la jornada anual de referencia, deja de ser una medida organizativa y pasa a modificar una condición colectiva sin seguir el procedimiento legalmente previsto.

Santiago Blanes Mompó.

Socio del Dpto. laboral de Tomarial Abogados y Asesores Tributarios