

TRIBUNAL SUPREMO**TS. El Tribunal Supremo unifica doctrina sobre la responsabilidad subsidiaria del FOGASA: los pagos indemnizatorios efectuados por el empresario minoran el límite de la garantía pública incluso en supuestos de insolvencia no concursal**

FOGASA. Descuento del importe de la prestación de garantía, lo abonado por la empresa en concepto de indemnización por resolución indemnizada del contrato por voluntad de la persona trabajadora, con base en el artículo 50 del ET. Insolvencia de la empresa sin declaración de concurso de acreedores.

En el caso analizado, un trabajador cuya relación laboral se extinguió por la vía del artículo 50 del ET reclamaba al Fondo la diferencia entre la indemnización legal y lo percibido de la empresa, a pesar de que esta última ya había abonado una suma superior al límite máximo de responsabilidad subsidiaria del organismo público. Para la correcta resolución del caso hay que tener en cuenta que el FOGASA actúa como un responsable legal subsidiario cuya obligación nace con la declaración de insolvencia o el auto de declaración de concurso. Su responsabilidad no es ilimitada, sino que está estrictamente tasada por los baremos legales del artículo 33.2 del ET. También es preciso subrayar que la deuda indemnizatoria es una sola y que, al tratarse de una obligación subsidiaria, cualquier pago efectuado por el deudor principal (el empresario) aprovecha al deudor subsidiario (FOGASA). Por tanto, si el empresario ya ha cubierto con sus pagos el «mínimo legal» que el FOGASA garantiza, la obligación del Fondo se extingue por carecer de objeto. Aunque el artículo 33.3 del ET menciona explícitamente el descuento de cantidades percibidas para los casos de concurso de acreedores, debe considerarse que esta regla es extensible a los casos de insolvencia administrativa o judicial ordinaria. No hacerlo supondría una interpretación errónea de la función del Fondo, que es garantizar un cobro mínimo, no mejorar indemnizaciones ya percibidas que superen dicho umbral. De igual forma, no aplicar este descuento en casos de insolvencia ordinaria vulneraría el principio de igualdad (art. 14 CE), ya que resultaría discriminatorio que los trabajadores de empresas en concurso percibieran menos del FOGASA que aquellos de empresas simplemente insolventes, ante situaciones de impago parcial idénticas. Por tanto, el FOGASA actúa correctamente al desestimar prestaciones cuando el trabajador ya ha percibido de la empresa una cuantía superior al límite máximo de responsabilidad del organismo, confirmando que los pagos parciales del empresario minoran el límite de la garantía pública. Pleno.

Voto particular. El FOGASA no debe descontar las cantidades abonadas por la empresa en supuestos de insolvencia no concursal, ya que el artículo 33.2 y 3 del ET regula regímenes distintos: mientras el 33.3 prevé expresamente el descuento en concursos, el 33.2 no contiene dicha previsión para la insolvencia judicial ordinaria. Debe considerarse al FOGASA un ente asegurador público que asume el riesgo de impago y debe cubrir la deuda hasta su límite legal, siempre que la cantidad pendiente tras el pago parcial del empresario sea superior a dicho umbral. Aunque la deuda sea única, el pago del deudor principal no debe beneficiar automáticamente al deudor subsidiario si el trabajador aún no ha percibido el mínimo legal garantizado. La interpretación extensiva de la mayoría podría vulnerar la Directiva 2008/94/CE, al crear jurisprudencialmente un límite no comunicado a la Comisión Europea e incompatible

con su objetivo social, debiendo rechazarse que el FOGASA utilice la imputación de pagos como un arma para reducir su responsabilidad legal subsidiaria. (*Vid.* STSJ de Galicia, Sala de lo Social, de 30 de julio de 2024, rec. núm. 2821/2024, casada y anulada por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 16 de junio de 2026, rec. núm. 5109/2024)

TS. El Tribunal Supremo refuerza la garantía de indemnidad: la disconformidad verbal con «densidad jurídica» ante cambios de condiciones basta para declarar la nulidad del despido si el cese es inmediato y carece de causa

Garantía de indemnidad. Trabajadora, peluquera canina con jornada de lunes a viernes, que mantiene una conversación –grabada por ella misma– con el empresario, quien intenta convencerla de la necesidad de trabajar algunos sábados para completar su jornada laboral, manifestando aquella su desacuerdo. Seis días después se le comunica un despido disciplinario, cuya improcedencia es reconocida simultáneamente por la empresa.

Como regla general, las reclamaciones formuladas internamente en el seno de la empresa no activan por sí mismas la garantía de indemnidad. Sin embargo, cuando un trabajador realiza una reclamación interna y, de forma inmediata, es despedido sin que la empresa acredite incumplimientos que justifiquen la extinción del contrato, debe entenderse que la imposibilidad de haber ejercitado una reclamación judicial con anterioridad al despido es imputable exclusivamente al empleador. En tal contexto temporal, esa actuación constituye un indicio de vulneración de la garantía de indemnidad y obliga a la empresa a demostrar que el despido fue completamente ajeno a cualquier lesión del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva reconocido en el artículo 24 de la Constitución. Ahora bien, en materia de tutela de derechos fundamentales, resulta imprescindible la aportación por la parte actora de un panorama indiciario suficiente. Solo cuando el trabajador aporta un principio de prueba razonable que permita apreciar la posible lesión del derecho fundamental invocado opera el mecanismo de inversión de la carga de la prueba. El supuesto analizado constituye un caso límite. No existe prueba de que la trabajadora hubiera formulado una reclamación interna, ni escrita ni verbal, anticipando una futura acción judicial en defensa de sus derechos. Lo único acreditado es una conversación con la empresa en la que el empleador pretendía persuadirla para que prestara servicios algunos sábados y la expresa disconformidad de esta con dicha propuesta. De la grabación se desprende que la empresa trataba de convencer a la trabajadora de la conveniencia de trabajar los sábados, lo que evidencia que esta no aceptaba la modificación propuesta, circunstancia plenamente conocida por el empresario. Además, durante la conversación la trabajadora hace referencia a un documento que había firmado «no conforme». Aunque dicho documento no fue aportado al procedimiento y, por tanto, no ha quedado acreditado su contenido, sí consta que el 11 de julio de 2019 la empresa le comunicó que debía realizar algunas horas de trabajo determinados sábados al mes, manifestando ella su oposición. Apenas 6 días después, el 17 de julio, fue despedida, aceptando la empresa la improcedencia de la decisión extintiva. Ciertamente, la garantía de indemnidad no puede convertirse en un blindaje absoluto frente al despido ni frente al legítimo ejercicio de las facultades empresariales. Para

que su protección resulte aplicable, es preciso que la conducta del trabajador sea identificable como un ejercicio de derechos, una reclamación jurídica, un acto preparatorio de defensa o, al menos, una manifestación clara de oposición susceptible de revelar una futura intención impugnatoria. No basta con el mero malestar, una protesta genérica o una conversación ambigua, es preciso que la disconformidad tenga densidad jurídica suficiente. En el caso examinado, la conversación evidencia que el empresario pretendía imponer a la trabajadora una nueva obligación consistente en trabajar algunos sábados, pese a su expresa resistencia. Asimismo, se aludió a un documento relacionado con esa medida que había sido firmado «no conforme», llegando incluso el empresario a sugerirle que estudiara el asunto y se asesorara. Tan solo 6 días después de esa conversación, la trabajadora fue despedida. Estas circunstancias conforman un indicio suficiente de vulneración de la garantía de indemnidad y justifican la aplicación de la regla especial de distribución de la carga probatoria. Carga que la empresa no logró satisfacer, pues se limitó a reconocer la improcedencia del despido sin aportar elemento alguno que acreditara la existencia de una causa disciplinaria real y ajena al conflicto suscitado. En consecuencia, se confirma la declaración de nulidad del despido y la condena a la empresa al pago de una indemnización por daños y perjuicios de 6.251 euros.

(STS, Sala de lo Social, de 23 de junio de 2026, rec. núm. 2521/2025)

TS. El Tribunal Supremo entierra definitivamente al «indefinido no fijo» y establece un nuevo sistema de indemnizaciones disuasorias por abuso de temporalidad

Comunidad de Madrid. Sucesión de contratos temporales en fraude de ley. Prestación de servicios durante un periodo injustificadamente largo. Solicitud de que se declare la relación laboral como fija o, subsidiariamente, como indefinida no fija.

En el caso analizado, la sentencia de instancia había declarado la relación como indefinida no fija (INF), al considerar que la contratación era irregular y fraudulenta por cubrir necesidades permanentes. La trabajadora recurrió en casación pretendiendo el reconocimiento de la condición de personal fijo. El Tribunal Supremo, siguiendo el dictado del TJUE –STJUE de 14 de abril de 2026 (asunto C-418/24, Obadal)– y de la STS de 11 de mayo de 2026 (rec. núm. 3543/2023), declara que la figura del trabajador INF debe considerarse definitivamente expulsada del ordenamiento jurídico interno como medida de sanción, ya que mantener una relación laboral de naturaleza temporal (como es la del INF) no permite sancionar debidamente el abuso ni eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión, ya que perpetúa la situación de precariedad del trabajador. Pese al reconocimiento del abuso, la Sala ratifica que no es posible transformar automáticamente estos contratos en fijos si el trabajador no ha superado un proceso selectivo basado en los principios de igualdad, mérito y capacidad, ya que una interpretación que otorgara la fijeza automática sería *contra legem*, vulnerando los artículos 14 y 23.2 de la CE y el Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP). No hay que olvidar que, a diferencia del sector privado, en el público existe un interés general en evitar ingresos fraudulentos que perjudiquen a otros ciudadanos con derecho a acceder al empleo público en condiciones de igualdad. Por tanto, la fijeza sin proceso selectivo no es una medida impuesta por el

Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP, siempre que existan otras medidas efectivas de sanción. Ante la expulsión del INF y la negativa a la fijeza automática, el Supremo establece un sistema de doble vía para sancionar el abuso: 1) Indemnización compensatoria y disuasoria: el trabajador víctima de abuso tiene derecho a una reparación íntegra del perjuicio sufrido. Esta indemnización es independiente y compatible con la indemnización extintiva de 20 días por año. Debe cubrir daños materiales (diferencias salariales) y, especialmente, daños morales derivados de la incertidumbre laboral. El tribunal fija una «indemnización presuntiva mínima» basada en las sanciones de la LISOS para agilizar los procesos, sin perjuicio de que el trabajador pruebe un daño mayor. 2) Sanción administrativa: Los órganos judiciales deben remitir testimonio de la sentencia a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para que inicie expedientes sancionadores contra las Administraciones incumplidoras. El objetivo es que la sanción tenga un impacto económico real y disuasorio sobre el organismo público. En el caso analizado, debe desestimarse la fijeza. No obstante, al encontrarse el proceso en fase de casación y no haber reclamado la indemnización en la instancia, el tribunal no puede cuantificarla directamente para evitar indefensión. Sin embargo, reconoce expresamente el derecho de la trabajadora a reclamar dicha indemnización en un procedimiento aparte, declarando que la excepción de cosa juzgada no podrá ser alegada por la Administración. Finalmente, debe aclararse que, aunque el trabajador haya consolidado su puesto mediante procesos de estabilización posteriores a la demanda, mantiene el interés legítimo de obtener la declaración de abuso y la indemnización por el periodo de precariedad vivido. El sistema de consolidación actual no exime del pago de la indemnización, ya que el resultado de dichos procesos es «incierto e imprevisible». Pleno.

(STS, Sala de lo Social, de 30 de junio de 2026, rec. núm. 5544/2023)

TS. El Ministerio de Trabajo no puede negarse a inscribir en el REGCON la modificación de un plan de igualdad por el hecho de que haya concluido el plazo de adaptación de un año recogido en el disp. trans. única del RD 901/2020

Denegación por el Ministerio de Trabajo y Economía Social de la inscripción de la modificación (adaptación) del Plan de Igualdad (PI). Prescripción de la acción. Incumplimiento por la empresa del plazo de 1 año que el RD 901/2020 concede a las empresas para adaptar sus PI, lo que supuso la pérdida de vigencia y validez del plan inicial inscrito, de tal suerte que su adaptación o actualización ya no era posible, por lo que no había otra solución que proceder a la presentación, registro e inscripción de uno nuevo.

La Administración en materia de PI tiene atribuido un control formal de los requisitos que establece la legislación vigente, y solo en caso de no concurrir puede denegar la inscripción, sin que pueda atribuirse competencias de estricto control de legalidad, como las atinentes a la configuración de la comisión negociadora –salvo los casos de comisiones *ad hoc*–, o a la inclusión correcta de una auditoría retributiva. Por lo que se refiere a la vigencia del PI previamente inscrito de forma correcta de conformidad con la normativa aplicable a la sazón y el retraso en la adecuación a las exigencias contempladas en el Real Decreto 901/2020, ese control por parte de la Administración tampoco puede alcanzar a la vigencia: el PI se pactó como si de un convenio colectivo

se tratara, se fijó una duración hasta 2024, y el retraso más allá de un año en la acomodación a las nuevas exigencias, si bien vulneró lo previsto en la disposición transitoria única del Real Decreto 901/2020, no puede suponer la pérdida de vigencia del PI inscrito previamente con base en una previsión reglamentaria que no contempla la consecuencia de ese retraso, más allá de la inherente exigencia de adaptación del PI inicial. La disposición transitoria controvertida dice literalmente que los «planes de igualdad vigentes» a la entrada en vigor del real decreto «deberán adaptarse» en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en un máximo de 12 meses, «previo proceso negociador». Debe considerarse que ese texto es decisivo por dos razones. Primero, porque presupone la vigencia de los planes anteriores y, segundo, porque el efecto que anuda a la nueva regulación es un deber de adaptación, no una invalidez retroactiva. El incumplimiento del plazo transitorio no activa una sanción automática de nulidad, aunque no puede negarse que sí convierte el plan no adaptado en un instrumento desalineado respecto del estándar legal exigible desde 2022. Dicho de otro modo, el problema no es que la falta de adaptación genere la inexistencia retrospectiva del plan, sino su insuficiencia prospectiva o futura para satisfacer la obligación legal vigente, lo que podría dar lugar a las consecuencias legales y sancionadoras oportunas que correspondan, pero nunca a negar la inscripción de esas modificaciones de adaptación tardía. En definitiva, puede afirmarse que los planes nacidos bajo el régimen previo no quedaron carentes de la vigencia pactada de origen por la sola aparición de la normativa nueva, aunque luego quedarán sometidos a un deber de adaptación. Otra cosa es que esos planes de igualdad inscritos y sin adaptar no respondan a las exigencias actuales de la normativa de aplicación. Transcurrido el plazo sin hacerlo, aparte de otras posibles consecuencias, no puede afirmarse que perdieran su vigencia, pues esta había sido pactada por los legitimados convencionalmente para ello, siendo solo exigible esa necesaria adaptación. Por tanto, un PI puede ser temporalmente vigente pero normativamente obsoleto. No obstante, la solución ante la obsolescencia es precisamente la adaptación instada por la empresa, no la extinción administrativa de la vigencia pactada sin permitir que el proceso de adaptación culmine tras la petición empresarial o tras cumplimentar las subsanaciones requeridas.

(STS, Sala de lo Social, de 28 de mayo de 2026, rec. núm. 86/2025)

TS. El servicio social obligatorio de la mujer no se computa para completar el periodo mínimo de cotización de 1.800 días exigido para acceder a la pensión de vejez del SOVI

SOVI. Cómputo como cotizado del tiempo de prestación del servicio social obligatorio femenino.

El periodo de prestación del servicio social obligatorio femenino no puede computarse para alcanzar los 1.800 días de cotización exigidos para la pensión del SOVI. La Sala fundamenta esta decisión en el carácter residual y eminentemente contributivo de este seguro, el cual se rige primordialmente por su normativa propia y solo de forma excepcional por la normativa del Régimen General. Como establece la LGSS, el cómputo del servicio militar obligatorio o de la prestación social equivalente, como el servicio social de la mujer, está restringido a los exclusivos efectos de completar la

carencia en las modalidades de jubilación anticipada y parcial (arts. 207.1 c), 208.1 b) y 215.2 a), las cuales exigen periodos de cotización muy elevados de hasta 33 o 35 años. Sin embargo, este beneficio no se extiende a la jubilación ordinaria del sistema actual, que requiere 15 años de cotización. Bajo un razonamiento *a fortiori* debe concluirse que, si estos periodos no se computan para una jubilación ordinaria con una carencia mucho más prolongada, con mayor razón no deben ser computados para el acceso al SOVI, cuyo requisito de carencia es significativamente inferior, de tan solo 5 años. Esta interpretación no vulnera el principio de igualdad ni genera discriminación por razón de género, puesto que se aplica el mismo criterio restrictivo que rige para el servicio militar masculino respecto a este régimen extinguido. (Vid. STSJ de Andalucía/Granada, Sala de lo Social, de 16 de mayo de 2024, rec. núm. 816/2023, casada y anulada por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 18 de junio de 2026, rec. núm. 4652/2024)

TS. ¿Tiene valor liberatorio la firma de un acuerdo transaccional, antes de acudir a conciliación, en el que se reconoce la improcedencia del despido y se ofrece una indemnización inferior a la legal?

Acuerdo transaccional tras el despido con el compromiso de acudir y formalizarlo en el servicio administrativo. Pacto en el que se reconoce la improcedencia y se ofrece una indemnización claramente inferior a la legal. Negativa del trabajador a firmarlo en el acto de conciliación. Efecto liberatorio. Falta de contradicción.

Para que el documento transaccional tenga eficacia liberatoria en su faceta extintiva es preciso que: a) El documento de transacción sea claro y con un desglose económico que ponga de manifiesto las diferentes partidas que se liquidan, incluyendo la indemnización pactada por la extinción del contrato de trabajo; b) Que tenga lugar un pago real o quede claramente de manifiesto la voluntad de pagar las cifras y conceptos comprometidos por parte de la empresa; c) Es preciso también un cierto contexto temporal: la transacción será liberatoria plenamente cuando exista un cierto margen de tiempo –no compatible con la simultaneidad– entre la decisión de despido y la firma del documento; d) Debe haber una ausencia de vicios en el consentimiento por parte del trabajador, y este requisito se garantiza mejor cuando apreciamos que se le da asistencia y capacidad deliberativa: por ejemplo cuando el trabajador es asistido por un representante de los trabajadores en el momento de la firma, o cuando se le da tiempo para analizar el documento que se le presenta a la firma; e) No es obstáculo a la validez de la transacción extintiva que la indemnización por despido pactada sea inferior cuando quede prueba de que esa menor cuantía era la contrapartida consciente de una transacción real sobre un derecho litigioso o incierto. Al fin y al cabo, transigir es, según el Código Civil, renunciar cada uno a alguna cosa, por lo que es perfectamente lógico que en la indemnización pactada la cifra sea inferior a la legalmente exigible para el caso de improcedencia del despido, evitando así el riesgo de la declaración de procedencia, y f) No es obstáculo la eventual remisión de la obligación de reproducción del pacto en la conciliación administrativa o judicial si queda claro en el pacto transaccional su efecto extintivo y que no queda sometido a su configuración final en el servicio de mediación y conciliación. En definitiva, el acuerdo privado extintivo contiene una verdadera transacción con valor liberatorio cuando

identifica la controversia, fija concesiones recíprocas, exterioriza aceptación inequívoca del trabajador, responde a una finalidad de evitar el pleito y no queda sometido a condición suspensiva de ulterior ratificación. En tal caso el pacto sería perfectamente válido y la posterior disconformidad en el SMAC no neutralizaría por sí sola el negocio ya perfeccionado.

(STS, Sala de lo Social, de 10 de junio de 2026, rec. núm. 2081/2025)

TS. El Tribunal Supremo recuerda que el reconocimiento en suplicación de una incapacidad derivada de contingencia no pedida por la parte es incongruencia *extra petita*, lo que determina la firmeza de la sentencia de instancia

Sentencia de TSJ que, al resolver un recurso de suplicación interpuesto para obtener el reconocimiento de una incapacidad permanente total (IPT) derivada de accidente de trabajo, estima parcialmente dicho recurso y declara la situación de IPT, pero derivada de enfermedad común. Incongruencia *extra petita*.

Esta Sala ha declarado que la congruencia en el proceso social admite una cierta flexibilidad en lo relativo a los grados de incapacidad, de modo que no resulta incongruente la sentencia que reconoce un grado inferior al postulado, siempre que no esté expresamente excluido del *petitum* y que no cause indefensión a la parte responsable del pago. Sin embargo, dicha flexibilidad (admitida con cautelas únicamente para la graduación cuantitativa de la incapacidad) no resulta trasladable al cambio del origen o naturaleza de la contingencia, cuando se solicita que la incapacidad sea declarada derivada de accidente de trabajo y la sentencia la declara derivada de enfermedad común. Así, la determinación de la contingencia no es un elemento subsumible en la pretensión del trabajador de la misma manera que lo es el grado de incapacidad, pues la contingencia no supone una rebaja cuantitativa de la tutela solicitada, sino una modificación cualitativa y autónoma del objeto del proceso con profundas consecuencias jurídicas, tanto en lo relativo a las exigencias para el acceso a la prestación (al no requerirse carencia para lucrar la prestación derivada de accidente de trabajo y sí para la derivada de enfermedad común), a la entidad responsable del pago de la prestación, a las normas para determinar la base reguladora, a las posibles mejoras convencionales, al recargo de prestaciones en caso de infracción preventiva y a otras garantías propias del régimen de protección de contingencias profesionales. En tal supuesto, el pronunciamiento judicial recae sobre una cuestión no incluida en las pretensiones procesales. En el presente caso la trabajadora solicitó en su demanda la declaración de IPT para su profesión habitual derivada de accidente de trabajo, manteniendo idéntica pretensión en el recurso de suplicación, sin que en ningún momento del proceso se solicitara, ni siquiera con carácter subsidiario, que la incapacidad fuera declarada derivada de enfermedad común. Por tanto, la pretensión en todo momento se ha formulado vinculando la incapacidad para el desempeño de la profesión y las secuelas del accidente a efectos de la única contingencia que se ha pedido. La sentencia recurrida, al estimar parcialmente el recurso y declarar la IPT derivada de enfermedad común, resolvió sobre una cuestión no incluida en las pretensiones procesales de la parte demandante, fuera de los términos del motivo de fondo jurídico del recurso de suplicación y de su *petitum*. Ello constituye la incongruencia *extra petita* denunciada en

el recuso, vulneradora del artículo 24 de la CE y del artículo 218 de la LEC, lo que lleva a casar y anular la sentencia del Tribunal Superior de Justicia y, resolviendo el debate en suplicación, desestimar el recurso interpuesto y declarar la firmeza de la sentencia del Juzgado de lo Social, en el bien entendido de que dicha firmeza se refiere al único fundamento que finalmente resta como motivo de desestimación confirmado, que es la no vinculación de la situación clínica y funcional de la parte actora a un accidente de trabajo, sin prejuzgar por el contrario su capacidad para el desarrollo de su profesión en caso de reclamar la prestación por otras contingencias. (Vid. STSJ de Canarias/Las Palmas, Sala de lo Social, de 28 de noviembre de 2024, rec. núm. 1323/2023).

(STS, Sala de lo Social, de 11 de junio de 2026, rec. núm. 1414/2025)

TS. Demanda de revisión: una condena penal basada en un acuerdo (conformidad) no se considera automáticamente un «documento recobrado» que permita reabrir un caso de despido

Demanda de revisión. Sentencia dictada por Juzgado de lo Social que declara improcedente el despido disciplinario de un trabajador por falta de acreditación de los hechos contenidos en la carta de despido (agresión sexual). Resolución que gana firmeza al no ser recurrida en suplicación. Sentencia posterior en vía penal condenatoria del trabajador.

En el caso analizado se resuelve la demanda de revisión interpuesta por la empresa contra un fallo firme que declaró la improcedencia del despido de un oficial de mantenimiento. El trabajador fue despedido en octubre de 2022 por acoso sexual a una compañera con discapacidad. En marzo de 2023, el Juzgado de lo Social declaró el despido improcedente ante un «vacío probatorio», optando la empresa por abonar la indemnización en lugar de agotar los recursos correspondientes. Posteriormente, en mayo de 2024, la Audiencia Provincial condenó al trabajador por agresión sexual tras su conformidad con los hechos. Con base en este nuevo documento, la empresa solicitó la revisión de la sentencia laboral. No obstante, el tribunal desestima la pretensión fundamentándose en tres pilares jurídicos: 1) Incumplimiento del requisito de subsidiariedad: la empresa no agotó la vía de recursos, omitiendo la interposición del recurso de suplicación contra la sentencia de instancia. La Sala destaca que la empresa conocía la existencia del proceso penal pendiente y pudo haber solicitado la suspensión por prejudicialidad o haber aportado hechos nuevos en suplicación, en lugar de consentir la firmeza del fallo. 2) Caducidad de la acción: la demanda de revisión debe presentarse en el plazo de 3 meses desde el descubrimiento del documento decisivo. Dado que la sentencia penal firme data de mayo de 2024 y la demanda no se registró hasta julio de 2025, el plazo había expirado con creces, operando la caducidad de oficio. 3) Inadecuación del motivo legal: el tribunal aclara que una sentencia penal de conformidad no constituye un «documento recobrado» bajo el artículo 510.1.1.º de la LEC. La conformidad no equivale necesariamente a una prueba de verdad material plena, sino a un acuerdo para finalizar el proceso penal. Además, dicho documento no fue retenido por fuerza mayor ni por actuación de la contraparte. La Sala recalca que la revisión es una medida excepcional y restrictiva que no puede suplir la falta de diligencia procesal de una parte para corregir un fallo

desfavorable. En consecuencia, se desestima la demanda, se condena a la empresa al pago de 1.500 euros en costas y se acuerda la pérdida del depósito constituido.

(STS, Sala de lo Social, de 25 de junio de 2026, rec. núm. 15/2025)

AUDIENCIA NACIONAL

AN. La Audiencia Nacional determina que los permisos necesarios para concurrir a exámenes (ex art. 23.1 a) ET) son retribuidos

Promoción y formación profesional en el trabajo. Determinación de si el permiso para acudir a exámenes regulado en el artículo 23.1 a) del ET tiene carácter retribuido.

Aunque el precepto controvertido se limita a reconocer un permiso sin precisar expresamente su naturaleza retribuida o no, el artículo 37.3 del ET configura los permisos como un derecho a la ausencia fundado en una causa determinada que conlleva el mantenimiento de la retribución, siempre que medien preaviso y justificación. Asimismo, resulta significativo que, tanto en la redacción originaria del artículo 37 como en la actualmente vigente, cuando alguna de las ausencias previstas no genera derecho a salario, el legislador lo indica expresamente. Así, el apartado 5 de dicho artículo, al regular la reducción de jornada por guarda legal, reconocía el derecho a la reducción de jornada con disminución proporcional del salario, fórmula que mantiene el vigente artículo 37.5 y que también reproducen sus apartados 6 y 8. Por otra parte, el artículo 45.2 del ET exime expresamente de la obligación de retribuir en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo, entre los que no se incluyen los permisos necesarios para concurrir a exámenes. De ello cabe concluir que el artículo 23.1 a), al reconocer el derecho a disfrutar de los permisos necesarios para acudir a exámenes, configura una situación equiparable a las previstas en el artículo 37.3 del ET, es decir, una ausencia retribuida. Tampoco puede sostenerse que el reconocimiento de las 20 horas anuales retribuidas de formación previstas en el artículo 23.3 excluya el carácter retribuido de los permisos contemplados en el artículo 23.1 a). Este último derecho permanece inalterado desde la redacción originaria del ET, mientras que el apartado 3 fue introducido por la reforma operada mediante el Real Decreto-Ley 3/2012. En efecto, de la lectura de la exposición de motivos de dicha norma, y en particular de su capítulo dedicado a las medidas de formación, no se desprende voluntad alguna de restringir los derechos previamente existentes. Antes bien, la finalidad perseguida es reforzar la formación profesional mediante la creación de un nuevo permiso retribuido de 20 horas anuales, regulado en el artículo 23.3 del ET. Además, la existencia de este permiso de formación resulta plenamente compatible con la de otro destinado a permitir la asistencia a exámenes, que en muchos casos constituirán el medio para obtener las titulaciones derivadas de aquella formación. Finalmente, la propia rúbrica del artículo 23 del ET, «Promoción y formación profesional en el trabajo», desarrolla el principio rector de la política social y económica reconocido en el artículo 40.2 de la Constitución, relativo a la promoción de la formación y readaptación profesionales. Entre los instrumentos para alcanzar estos fines se encuentra el fomento de la obtención de titulaciones académicas y profesionales por los trabajadores. En consecuencia, dado que el artículo 40.2 de la CE debe informar la práctica judicial conforme al artículo 53.3 de la CE, cualquier duda

sobre el carácter retribuido del permiso para concurrir a exámenes ha de resolverse en favor de dicha consideración. No puede olvidarse, además, que la obtención de títulos correspondientes a enseñanzas regladas forma parte del contenido esencial del derecho a la educación reconocido en el artículo 27 de la CE, de acuerdo con el artículo 1 de la LODE. Por ello, la interpretación de las normas que inciden sobre este derecho debe favorecer su efectividad, lo que conduce igualmente a considerar retribuido el permiso examinado. Todo ello sin necesidad de acudir a las disposiciones del Convenio núm. 140 de la OIT, referidas a una materia distinta de la debatida en el presente caso.

(SAN, Sala de lo Social, de 1 de junio de 2026, núm. 100/2026)