

**TRIBUNAL SUPREMO****TS. Trabajadora que supera un proceso de selección de personal laboral fijo sin obtener plaza. La posterior sucesión de contratos con abuso en la temporalidad implica la declaración de fijeza**

Ayuntamiento de Madrid. Trabajadora que participa en proceso selectivo de acceso a empleo laboral fijo superando la puntuación mínima exigida, pero sin obtener plaza al haber otros candidatos con mejor puntuación. Suscripción posterior de varios contratos temporales que se prolongaron fraudulentamente durante varios años.

La cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, anexo a la Directiva 1999/70/CE, regula los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada. Esta norma exige dos requisitos acumulativos: sucesión o renovación de contratos de trabajo y abuso en la temporalidad (relación laboral inusual o anormalmente larga). De conformidad con la Sentencia del TJUE de 14 de abril de 2026 (asunto Obadal), la cláusula 5 no tiene efecto directo, por lo que no puede invocarse para eludir la aplicación de una norma nacional contraria a ella. Por esta razón, la contratación temporal de personal laboral por parte de las Administraciones públicas sin superar un procedimiento de acceso al empleo público sujeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad no permite que esos trabajadores adquieran la condición de fijos como consecuencia directa del abuso en la temporalidad porque se vulneraría la Constitución española y el Estatuto Básico del Empleado Público, se impediría el acceso al empleo público de los restantes ciudadanos y se limitaría la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión Europea. En este supuesto, el abono de una indemnización reparadora y disuasoria, junto con la sanción administrativa impuesta por la autoridad laboral, es la medida adecuada que debe aplicarse para la efectividad de dicha cláusula 5. Se trata de una indemnización independiente y, en su caso, adicional a la indemnización extintiva, ya que su finalidad no es compensar la pérdida de ingresos por la terminación de la relación laboral, sino reparar la situación de precariedad del trabajador abusado. Esta indemnización compensatoria tiene que diferenciar entre daños materiales (ventajas económicas que el interesado habría podido reclamar de no haber existido el abuso) y daños morales. En el caso de los daños morales hay que fijar una indemnización presuntiva que opere como mínimo, sin perjuicio de que, cuando se acrediten unos perjuicios superiores, se indemnicen en su integridad. Con esa finalidad se puede utilizar orientativamente la LISOS (arts. 7.2 y 40.1). En este contexto, también constituye medida adecuada 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 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 para que inicie el correspondiente procedimiento sancionador. Solamente cuando una persona haya participado en una prueba selectiva para la contratación de personal fijo (no temporal) y la haya superado pero no haya obtenido plaza porque el número de aspirantes que ha demostrado su capacitación sea superior al número de plazas ofertadas, si posteriormente suscribe contratos de duración determinada y se produce un abuso en la temporalidad, no resulta *contra legem* (contra ley) la conversión de ese contrato en una relación laboral fija, porque esa persona ha

participado en una prueba de acceso al empleo público fijo conforme a los requisitos de igualdad, mérito y capacidad y la ulterior vulneración de la cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, que evidencia una necesidad estructural de trabajadores, obliga a dicha conversión. En el caso analizado, la autora reclama la fijeza. No solicita una indemnización por abuso en la temporalidad. Al haber superado un proceso selectivo para acceder a personal fijo conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad y, posteriormente, haber sufrido abuso en la temporalidad, debe declararse que tiene una relación laboral fija. Al no haber reclamado ninguna indemnización, no es dable entrar en su examen. Pleno. **Voto particular.** (Vid. STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 12 de mayo de 2013, rec. núm. 1432/2022, casada y anulada por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 11 de mayo de 2026, rec. núm. 3543/2023)

### **TS. Permiso por cuidado de familiares: es contrario a derecho que la empresa exija, con carácter general, acreditar la convivencia, la condición de cuidador personal o cualquier requisito adicional distinto al de la relación de parentesco**

Licencias retribuidas. Cuidado de familiares (art. 37.3 b) ET). Práctica empresarial que exige acreditar la existencia de situación de convivencia entre el causante del permiso y la persona que lo solicita o que esta acredite su condición de cuidador personal, además de la concurrencia del hecho causante del permiso.

Teniendo en cuenta que la Directiva (UE) 2019/1158 (de la que el RDL 5/2023 es norma interna de trasposición) establece que el permiso para cuidadores se regulará conforme a lo definido por cada Estado miembro, esto lleva a entender que la norma nacional puede regular este permiso de forma diferente, siempre y cuando se respeten los mínimos de la norma comunitaria. Esta señala con total claridad (art. 6) que su ejercicio podrá estar supeditado a una adecuada justificación con arreglo a la legislación o usos nacionales, dándose la circunstancia de que el legislador nacional no ha impuesto ninguna clase de justificación previa (sí aviso previo) para el disfrute de este permiso, lo que debe llevar a la conclusión de que tan solo podrá limitarse por las normas generales que sobre el abuso de derecho y el fraude de ley establece nuestro ordenamiento jurídico. Es cierto que el permiso, tiene que estar vinculado con el cuidado de la persona correspondiente, pero también que su causa remota tampoco tiene por qué agotarse en el cuidado o atención personal, física y directa al familiar, porque la enfermedad o el ingreso hospitalario de este puede requerir de aquel otro tipo de dedicación no directamente relacionada con la atención personal, que igualmente pueda justificar la ausencia al trabajo del primero, es decir, el cuidado efectivo de aquella persona que origina el permiso, no debe entenderse en sentido restrictivo, sino en sentido amplio, con el único límite de que el permiso no sea utilizado espuriamente para holganza, viajes o asuntos propios de la persona trabajadora en situación de permiso, pues ello significaría un claro abuso de derecho que podría dar lugar a la pertinente actuación empresarial por vulneración de la buena fe contractual: pero no olvidemos que el abuso de derecho y el fraude de ley han de ser probados e interpretados restrictivamente. Por tanto, el criterio empresarial de exigir requisitos adicionales con carácter general para el disfrute de este permiso es contrario a la normativa nacional que ha traspuesto la norma comunitaria y por lo tanto

dicha actuación empresarial merece la calificación de contraria a derecho. Por otra parte, es obvio que no cabe el mismo nivel de exigencia en aquellas empresas donde, por su tamaño, es de general conocimiento la situación familiar y de convivencia de quien necesita del permiso, que en aquellas otras de mayor tamaño donde normalmente se desconocen estos aspectos relacionados con la intimidad personal. Asimismo, es también obvio que la empresa podrá requerir a la persona trabajadora para que justifique el hecho causante del permiso en lo relativo al parentesco o convivencia de no ser conocido con anterioridad.

(STS, Sala de lo Social, de 15 de abril de 2026, rec. núm. 104/2025)

### **TS. Procesos acumulados de despido y extinción del contrato de trabajo al amparo del art. 50 del ET: aunque la sentencia estime ambas pretensiones ello no implica que se generen automáticamente salarios de tramitación**

Reclamación al Estado de salarios de tramitación. Procesos acumulados de despido y extinción del contrato de trabajo al amparo del artículo 50 del ET. Sentencia, que estima ambas pretensiones, dictada una vez transcurrido el plazo de 90 días desde la interposición de la demanda.

En el régimen legal vigente el trabajador solo tiene derecho a salarios de tramitación en los casos de despido improcedente, cuando el empresario hubiere optado por la readmisión. Junto a esta norma general, y en aplicación del específico y singular supuesto contemplado en el artículo 110.1 b) de la LRJS, existe una consolidada doctrina jurisprudencial que reconoce igualmente el derecho del trabajador a percibir salarios de tramitación en caso de que la sentencia de instancia declare la extinción de la relación laboral por el cese de la actividad empresarial, siempre que se cumplan los dos siguientes requisitos: a) que la extinción de la relación laboral sea solicitada expresamente por el trabajador demandante; y, b) que en el acto del juicio se acredite la imposibilidad de su readmisión por cese o cierre de la empresa obligada o cualquier otra causa de imposibilidad material o legal. Pero no es eso lo que sucede en los asuntos en los que se acumulan los procedimientos de despido y de extinción del contrato al amparo del artículo 50 del ET, cuando la sentencia estima ambas pretensiones y califica el despido como improcedente, en los que la imposibilidad de readmisión del trabajador no surge por el hecho de que la empresa haya cerrado o cesado en su actividad, sino porque la estimación de la acción de extinción del artículo 50 del ET obliga a declarar la extinción de la relación laboral, incluso cuando la empresa sigue en funcionamiento ordinario y con total independencia del estado en el que se encuentre su actividad. Por este motivo, no se concede al empleador la posibilidad de optar por la readmisión, que es precisamente el elemento definitorio de la doctrina jurisprudencial elaborado en aplicación de lo dispuesto en el artículo 110.1 b) de la LRJS. Queda claro, por tanto, que no hay salarios de tramitación en los procedimientos de extinción de la relación laboral instados por el trabajador al amparo del artículo 50 del ET. El diseño de ese procedimiento descansa en el presupuesto de que la relación laboral se mantiene vigente hasta el momento en el que la sentencia pudiese declararla extinguida en caso de estimar la pretensión. La sentencia es constitutiva y no declarativa, de manera que el contrato de trabajo únicamente se extingue si es estimatoria. El trabajador sigue prestando servicios en la empresa y no

se generan periodos de salarios de tramitación. Al contrario de lo que sucede en los supuestos de despido, en los que la relación laboral queda extinguida con la decisión empresarial que es impugnada en el proceso judicial, por lo que pueden generarse salarios de tramitación durante la duración del procedimiento. Y ninguna de estas reglas se altera por la circunstancia de que el proceso judicial de extinción del contrato de trabajo del artículo 50 del ET se tramite aisladamente o de manera acumulada con un proceso de despido. La imposibilidad de readmisión del trabajador no está anudada en estos casos a las consecuencias jurídicas derivadas de la calificación del despido como improcedente, con la ulterior imposibilidad de readmisión por haber cesado la empresa en su actividad. No hay readmisión porque el efecto jurídico que conlleva la estimación de la demanda formulada al amparo del artículo 50 del ET es, justamente, el de la extinción indemnizada del contrato de trabajo que de manera obligada se impone contra su voluntad a la empresa. Y no hay salarios de tramitación, porque la relación laboral debe continuar vigente hasta la sentencia estimatoria. Como excepción a esa regla, cabe sin duda la posibilidad de que en el ejercicio acumulado de ambas acciones pudieren haberse devengados salarios de tramitación como consecuencia del despido posterior a la interposición de la demanda del artículo 50 del ET, que la sentencia declara improcedente. Respecto a esos salarios de tramitación resultaría perfectamente aplicable la doctrina expuesta de esta Sala IV, pero ya se ha dicho que su aplicación exige que se acredite el cierre de la empresa y cese de su actividad. No cabe aplicar, sin más, esa doctrina por el solo y único hecho de que la sentencia declare extinguida la relación laboral al estimar la acción del artículo 50 del ET como un automatismo derivado de tal circunstancia, porque eso no supone que la empresa pudiese estar imposibilitada para llevar a cabo una hipotética readmisión del trabajador. Si la empresa no ha cerrado y sigue desarrollando con normalidad su actividad, el hecho de que la sentencia declare extinguida la relación laboral y califique como improcedente el despido no genera salarios de tramitación si el empleador ha optado por el pago de la indemnización.

(STS, Sala de lo Social, de 17 de abril de 2026, rec. núm. 1933/2025)

### **TS. Teletrabajo con horario flexible. Fallecimiento en el domicilio por infarto agudo de miocardio. Carga de la prueba del tiempo de trabajo cuando la empresa no presenta el registro horario detallado: la duda razonable no puede perjudicar al trabajador**

**Accidente de trabajo. Teletrabajo. Trabajadora que fallece en su domicilio por un infarto agudo de miocardio. Carga de la prueba del tiempo de trabajo.**

En el caso analizado, la trabajadora prestaba servicios con un horario flexible entre las 9:00 y las 19:00 horas y disponía de una hora para comer, sin que esta estuviera previamente fijada por la empresa. Fue encontrada muerta en su domicilio alrededor de las 20:00 horas, determinando la autopsia que la causa del fallecimiento vino determinada por un infarto agudo de miocardio, compatible con muerte natural, que tuvo lugar aproximadamente a las 15:00 horas, quedando constancia de que tenía el estómago vacío y que no presentaba lesiones cardíacas significativas previas. Para precisar los ámbitos laboral y doméstico en orden a distinguir entre un accidente de trabajo y un accidente doméstico, el elemento espacial no suele presentar problemas,

porque coincide con el domicilio de la persona teletrabajadora. La controversia aparece con relación al tiempo de trabajo. Por eso, en estas situaciones, lo esencial es conocer el horario de la persona que teletrabaja, sin perjuicio de su flexibilidad, que podrá en su caso ser objeto de ponderación complementaria. Si la empresa concreta el espacio físico (en el caso, el domicilio) y el horario de trabajo es *online* (esto es, en conexión directa con un sistema central), la carga de la prueba de estos dos elementos corresponderá al empresario, puesto que están dentro del ámbito de dominio y decisión. Es así porque puede utilizar medios electrónicos o informáticos que determinen y precisen el control horario. En cambio, cuando el trabajo pueda desarrollarse *offline* (sin conexión o fuera de internet), la posibilidad de control empresarial está inhabilitada y, si el horario está indeterminado, corresponderá al trabajador, en principio, la carga de probar que el accidente se produjo en tiempo de trabajo. En el supuesto enjuiciado, esta cuestión presenta rasgos o caracteres variados que lo singularizan en cierta medida y obligan a hacer determinadas matizaciones. A la trabajadora le sobrevino el infarto en día de prestación pactada bajo la modalidad de teletrabajo. Su horario de trabajo estaba, en principio, determinado, sujeto a un régimen de flexibilidad. La aplicación informática arroja la información de que la trabajadora trabajó el día del fallecimiento un total de 9 h, sobre 33,5 h semanales. Sin embargo, no indica en ese ni en otros días la distribución ni los tiempos de descanso. En el caso, no se ha aportado el registro horario, que debería haber comprendido hora de entrada, salida y duración del descanso. Pues bien, aunque la modalidad prestacional en teletrabajo de la causante esté más cercana al modelo sin conexión que al *online*, sin embargo, lo que en un principio pudiera determinar la carga de la prueba del hecho base cualificado del tiempo de trabajo en la trabajadora (en el caso, a los familiares que reclaman las prestaciones por muerte y supervivencia), hay que tener presente que si bien esta tenía una jornada semanal y diaria determinadas, la flexibilidad horaria venía atenuada, lo que juega a favor de la teletrabajadora si interrelacionamos varios datos objetivos: a) la hora del fallecimiento (15:00 horas); b) la trabajadora disponía de una hora para comer, sin que esta estuviera previamente fijada por la empresa. La autopsia revela que la trabajadora tenía el estómago vacío; c) con relación a las condiciones del trabajo, consta que el documento de control de la actividad sería facilitado por la empresa al trabajador; d) conforme al registro informático aportado, no hay constancia de que la trabajadora hubiera iniciado, a las 15:00 horas, un periodo de descanso (incluida la pausa para comer) ni de que hubiera finalizado su jornada antes de esa hora. En este contexto, el tiempo de trabajo presenta un contorno impreciso que no puede ir en contra de quien, como la trabajadora, presta servicios en teletrabajo, con horario determinado y con una flexibilidad muy atenuada, jugando a su favor elementos determinantes que llevan a concluir que no consta que a las 15:00 horas estuviera descansando ni, mucho menos, que hubiera comido. Era la empresa y, en su caso, la mutua de accidentes, la que debían demostrar, mediante un control de la actividad laboral, que la trabajadora había terminado su jornada a las 15:00 horas o que había iniciado a esa hora la pausa para comer. No consta ni lo uno ni lo otro. Tampoco hay constancia de que la trabajadora comiera habitualmente a una hora determinada. Por otra parte, no hay rastro documental de que, con relación a las condiciones del trabajo, el documento de control de la actividad fuera facilitado por la empresa a la trabajadora. En cambio, sí que está acreditado que falleció con el estómago vacío, indicio que, vinculado a los antecedentes expuestos, permite afirmar la cumplida acreditación del hecho base cualificado de que la trabajadora estaba en tiempo de trabajo, y que a su vez aboca a

la aplicación de la presunción de laboralidad del artículo 156.3 de la LGSS a los efectos de presumir la existencia de accidente de trabajo. En el supuesto que examinamos, 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. Concurren esas otras circunstancias que demuestran que, pese a la flexibilidad horaria, 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 no se ha dado. Por tanto, producido el episodio cardiovascular mientras la trabajadora teletrabajaba, y aplicando la presunción del artículo 156.3 de la LGSS, que no se ha desvirtuado, el fallecimiento debe calificarse como determinante de accidente de trabajo. Pleno. (Vid. STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 27 de marzo de 2024, rec. núm. 529/2023, casada y anulada por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 23 de abril de 2026, rec. núm. 2505/2024)

### **TS. Incapacidad permanente absoluta. Fecha de efectos económicos cuando es denegada en vía administrativa y posteriormente es reconocida en el acto del juicio por aparición de nuevas lesiones o agravación de las existentes**

Incapacidad permanente absoluta. Fecha de efectos económicos. Lesiones que no son constitutivas de incapacidad permanente en la fecha de extinción de la IT que precede a la prestación ni tampoco en la fecha del dictamen propuesta del EVI, apareciendo dichas lesiones como definitivas e impositivas para el trabajo en el periodo que se extiende desde la resolución administrativa denegatoria hasta la fecha de celebración del juicio oral.

Cabe adoptar tres soluciones distintas para determinar la fecha de efectos económicos del reconocimiento de la incapacidad permanente en el acto del juicio, tras haber sido denegada en vía administrativa, sin entrar en si las lesiones habían sido o no alegadas, en tanto que se da por entendido que se trata de agravación de otras ya conocidas, a saber: (1) la fecha de agotamiento de la incapacidad temporal, ex artículo 13.2, párrafo primero, de la Orden de 18 de enero de 1996; (2) la fecha de emisión del informe-propuesta por el EVI, o aquella que en el mismo se indique, ex artículo 13.2, párrafo segundo, de la Orden de 18 de enero de 1996; y (3) la de constatación de la existencia de incapacidad permanente, en el acto del juicio, al ser esta la fecha en que por primera vez es conocida la concurrencia de limitaciones incapacitantes, ex artículo 193.1 de la LGSS. La conclusión necesariamente pasa por aplicar la jerarquía normativa, lo que implica aplicar en primer lugar el artículo 193.1 de la LGSS en tanto que el mismo es el que contiene el derecho sustantivo que define la incapacidad y condiciona todos los restantes, mientras que la orden citada no establece la regulación básica del derecho sobre dicha prestación, sino que se limita a desarrollar aspectos secundarios para su reconocimiento. Obviamente debe prevalecer la previsión de la norma que sustenta la incapacidad sobre aquellas otras que la desarrollan. A la vista de lo anterior, debe entenderse que en aquellos supuestos, como el presente, en los que se cuestiona una resolución administrativa que deniega la incapacidad

permanente por no estar acreditado en el momento en que se dicta la concurrencia de limitaciones que impidan el desarrollo del trabajo y, después, en fecha posterior, se constata la existencia de las mismas, la fecha de efectos económicos es la del momento en que se produce dicha constatación, por ser dicha fecha igualmente la del hecho causante, bien entendido que la fecha de constatación no es la referida al momento del juicio oral, sino la fecha en que la sentencia que reconoce la nueva situación entiende que han quedado acreditadas las limitaciones que provocan la incapacidad permanente. Lo expresado debe aplicarse tanto a supuestos en los que se pase de una denegación inicial en la resolución administrativa a un reconocimiento de incapacidad permanente en sus grados total, absoluta, o gran incapacidad, como también en aquellos otros en los que en la resolución administrativa se reconozca un determinado grado y en la posterior sentencia sea reconocido otro superior. Por tanto, 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. (Vid. STSJ de Cantabria, Sala de lo Social, de 11 de julio de 2024, rec. núm. 455/2024, casada y anulada por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 16 de abril de 2026, rec. núm. 4041/2024)

### **TS. Incumplimiento por el empresario de la obligación de llevar un registro horario. Reclamación por el trabajador de horas extraordinarias: ¿cómo opera la carga de la prueba de que se han producido, o no, excesos de jornada?**

Incumplimiento por el empresario de la obligación de llevar un registro diario de jornada. Determinación de si ello conlleva en los procesos de reclamación de la retribución de horas extraordinarias una inversión automática de la carga de la prueba que no exige al trabajador la previa aportación de indicios sobre la realización de las horas reclamadas.

El registro de la jornada que deben llevar las empresas (ex art. 34.9 ET) debe dejar constancia de las horas trabajadas por cada concreto trabajador, con la precisión necesaria respecto al momento y lugar de su realización y, aunque no se hayan establecido sus requisitos de forma, su validez exige que reúna tres criterios: ser objetivo, fiable y accesible. Hay que partir, por tanto, de que el artículo 34.9 del ET asigna inequívocamente al empresario la obligación de garantizar el registro diario de jornada, correspondiendo a este y no al trabajador la disponibilidad del medio de prueba que permite acreditar la jornada efectuada. Y como nadie puede beneficiarse de su propio incumplimiento, cuando tal registro no existe, ello no puede convertirse en un beneficio procesal para el infractor. Ahora bien, resulta esencial diferenciar aquellos supuestos en los que quede acreditada la existencia real y efectiva de un horario de trabajo regular prefijado, de manera que ya exista una garantía jurídica al haberse predeterminado los días y horas en que se han de prestar los servicios, respecto de aquellos otros supuestos en los que no exista tal horario regular y el trabajador esté

sujeto a un patrón de trabajo total o parcialmente imprevisible a través de un sistema de llamamientos o análogo. Lo que ha de probarse en ambos casos es distinto y esa diferencia en el hecho objetivo que ha de ser acreditado repercute sobre la diferente consecuencia que ha de atribuirse a la ausencia de un registro de jornada que cumpla los requisitos legales. En el caso de patrones horarios no fijos lo que debe ser objeto de prueba es la completa jornada realizada. En tal caso debe imputarse al empleador la carga de probar cuál sea la jornada realmente realizada por la persona trabajadora, que es la función que ordinariamente debiera cumplir el registro de jornada. Es cierto que la prueba que pueda presentar el empresario de la jornada realizada no está tasada y no está limitada al registro de jornada, pero si no presenta prueba suficiente que acredite la jornada realizada y tampoco lleva el preceptivo registro de jornada habrá de darse por cierta la que haya sido alegada por la persona trabajadora, al menos siempre que lo haya hecho en momento procesal correcto y con la antelación debida al acto del juicio (para evitar toda indefensión), explicitando las horas trabajadas con suficiente precisión (como ocurre cuando presenta cuadrantes o tablas de días y horas trabajados) y siempre que no incurra en afirmaciones ilógicas o absurdas que el órgano judicial no pueda aceptar. Por el contrario, en el caso de existir un horario predeterminado y fijo conocido por ambas partes, lo que debe ser objeto de prueba ya no es toda la jornada realizada, sino solamente el trabajo realizado fuera de ese horario. En estos supuestos de horario prefijado la ausencia del registro de jornada no determina que le corresponda al empleador acreditar el efectivo cumplimiento del horario. La ausencia del registro de jornada cuando existe un horario fijo predeterminado que se cumple habitualmente no puede ser magnificada. Por el contrario, es al trabajador al que le pertenecerá acreditar que dicho horario prefijado no corresponde a la realidad porque se han producido excesos de jornada, pero sin que se le pueda reclamar otra cosa que la aportación de indicios suficientes de que se producen incumplimientos del mismo, que es lo que confiere de nuevo al registro de jornada la relevancia de su función de garantía. La carga de la prueba del cumplimiento del horario, sin excesos de jornada, solamente corresponderá al empleador cuando existan indicios suficientes de que se han producido incumplimientos de dicho horario prefijado, supuesto en el cual precisamente el inexistente registro de jornada debiera cumplir su función de garantía de los derechos del trabajador y por tanto su ausencia, imputable al empresario, no puede operar en perjuicio del empleado. Incluso en ese caso esto no implica que el empresario deba ser automáticamente condenado al pago de cualquier cantidad reclamada, sino que el trabajador debe identificar y concretar, en momento procesal oportuno para evitar toda indefensión, cuáles son las horas trabajadas, aportando una cuantificación suficientemente precisa que permita al empresario articular su defensa y que delimite el objeto del litigio, sin que el órgano judicial deba aceptar alegaciones de hechos contrarios a la lógica o imposibles. Esta forma de articular la distribución de la carga de la prueba, exigiendo la acreditación a la parte protegida de un panorama indiciario para que opere la inversión, es la propia de la materia de derechos fundamentales y se estima suficiente como para constituir una garantía de estos en dicho ámbito, por lo que la aplicación de la misma en estos supuestos alcanza el mismo nivel de protección. Además, es la que mejor se ajusta a la equidad, es suficientemente garantista y no deja de ser adecuada al cumplimiento de la finalidad del registro de jornada, puesto que la falta de este solamente adquiere la relevancia que se pretende ante un panorama indiciario de que el indicado horario prefijado es incumplido o no se ajusta a la realidad. En el presente caso es cierto que la demanda detallaba las horas

de exceso de jornada de los años 2021 y 2022 con su cuantificación económica, pero existía un horario prefijado, lo que constituye un hecho conforme. Por tanto, aunque la parte demandada no acreditase a través del registro de jornada (ni por ningún otro medio) que se hubiera cumplido estrictamente dicho horario, no se le puede situar ante una prueba de hechos negativos de casi imposible articulación si el trabajador no ha aportado al menos una prueba indiciaria de la existencia de incumplimientos del horario prefijado, no bastando con su mera afirmación unilateral. No puede atribuirse efectos contrarios al reconocimiento por la empresa de forma unilateral de unos determinados excesos, porque ese parcial allanamiento no puede perjudicar su posición procesal y no subsana el incumplimiento por parte del trabajador de aportar una elemental prueba indiciaria que no puede considerarse ni imposible ni exorbitante, máxime cuando en el caso concreto nada se dijo en la demanda sobre el registro de la jornada ni se solicitó por la parte actora su aportación como prueba en el acto del juicio.

(STS, Sala de lo Social, de 15 de abril de 2026, rec. núm. 674/2025)

### **TS. La nulidad de actuaciones declarada en suplicación por haberse omitido el trámite de conclusiones orales obliga a retrotraer las actuaciones al momento de su formulación, sin que deba realizarse de nuevo la integridad del acto del juicio oral**

Proceso de despido. Solicitud de nulidad de actuaciones por no permitirse a las partes la exposición de las conclusiones finales en forma oral en el acto del juicio, ordenándose su realización por escrito dada la complejidad de la prueba. Estimación del recurso por la sentencia del TSJ que declaró que la nulidad no podía ir referida solamente al trámite de conclusiones, sino al completo acto del juicio oral, debiendo convocarse y celebrarse este de nuevo.

La ausencia de celebración del trámite de conclusiones no debe conducir a la nueva celebración íntegra del juicio oral, sino que únicamente anula las actuaciones realizadas una vez concluido el periodo probatorio y es a este preciso momento procesal al que las actuaciones se reponen. La nulidad de actuaciones es un remedio excepcional que, por ello mismo y con carácter general, no debe suponer la anulación de las actuaciones anteriores a la infracción que produce aquella nulidad. Tal consecuencia sería desproporcionada por afectar a anteriores actos válidos en los que no se produjo ninguna vulneración causante de indefensión, por lo que con carácter general no quedan contaminados, por así decirlo, y deben mantenerse. Es claro, en este sentido, el artículo 202.1 de la LRJS. El precepto establece que, cuando la revocación de la resolución de instancia se funde en la infracción de normas o garantías del procedimiento que haya producido indefensión, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 193 a) de la LRJS, la sala de suplicación, sin entrar en el fondo de la cuestión, mandará «reponer los autos al estado en que se encontraban en el momento de cometerse la infracción». Prescripción similar incorpora, para el recurso de casación, el artículo 215 b) de la LRJS. En consecuencia, los autos deben reponerse al estado en que se encontraban «en el momento de cometerse la infracción». No se debe anular, así, la totalidad de las actuaciones, sino que se mantienen las realizadas con anterioridad al momento en que se cometió la infracción.

Es cierto que el mencionado artículo 202.1 de la LRJS añade que, si la infracción se hubiera producido en el acto del juicio, se ordenará reponer las actuaciones al momento de su señalamiento (en similares términos se pronuncia el art. 215 b) LRJS para el recurso de casación). Pero, además de que el trámite de conclusiones es una fase diferenciada y con contornos propios del acto del juicio, subsiste el criterio de la excepcionalidad y carácter restrictivo de la nulidad de actuaciones, que conlleva que 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. En fin, el ya mencionado carácter diferenciado y con contornos propios de la fase de conclusiones dentro del acto del juicio se pone de manifiesto, precisamente, en que dichas conclusiones se pueden realizar por escrito en los términos del artículo 87.6 de la LRJS. No está de más recordar, adicionalmente, que el juicio oral se graba, pudiendo obtener las partes copia de dicha grabación (art. 89.1 LRJS). Procede estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina y casar y anular en parte la sentencia recurrida, suprimiendo de su fallo la expresión «para que se vuelva a convocar y celebrar el acto del juicio oral», manteniendo el resto de sus pronunciamientos. (*Vid.* STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 2 de octubre de 2024, rec. núm. 424/2024, casada y anulada en parte por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 16 de abril de 2026, rec. núm. 1444/2025)