

TRIBUNAL SUPREMO**TS. La disputa sobre el mantenimiento de la jornada de verano tras una subrogación y cambio de convenio debe tramitarse por el procedimiento ordinario**

Adecuación/inadecuación de procedimiento. Eliminación de la jornada intensiva de verano tras subrogación y la aprobación de un nuevo convenio colectivo en la empresa sucesora. Trabajador que formula demanda de modificación sustancial de condiciones de trabajo (MSCT).

La elección del procedimiento no depende únicamente de cómo denomine la acción la parte demandante, sino del verdadero contenido de la pretensión ejercitada. Para ello, resulta esencial examinar tanto el objeto de la demanda (*petitum*) como la fundamentación jurídica en la que se apoya (*causa petendi*). Cuando la controversia excede los límites del artículo 41 del ET y del artículo 138 de la LRJS, el litigio no puede tramitarse por el cauce especial diseñado para las MSCT. El procedimiento contemplado en el artículo 138 de la LRJS constituye una modalidad procesal especial, caracterizada por su tramitación rápida, preferente y, en principio, sin posibilidad de recurso de suplicación. Su finalidad es resolver conflictos que responden al modelo típico de una decisión empresarial unilateral basada en causas económicas, técnicas, organizativas o productivas (ETOP), como modificaciones de jornada, horario, traslado, suspensión contractual o reducción de jornada. En estos casos, el órgano judicial debe verificar esencialmente si se han cumplido las exigencias formales legales y si concurren las causas justificativas alegadas por la empresa. Sin embargo, cuando la controversia presenta una complejidad jurídica superior o distinta, el procedimiento especial deja de ser adecuado. Así sucede cuando es necesario analizar cuestiones relacionadas con sucesiones empresariales, interpretar convenios colectivos o contratos de trabajo, examinar la coexistencia de distintas normas o determinar la subsistencia de derechos adquiridos. En tales escenarios, únicamente el procedimiento ordinario permite un examen integral del conflicto y garantiza además el acceso al recurso de suplicación. Aplicando estos criterios al caso concreto, la Sala observa que el trabajador sostenía que disfrutaba de una jornada de verano reconocida en el convenio colectivo de su anterior empresa y que dicho derecho continuó siendo respetado tras la subrogación empresarial. Posteriormente, la nueva empresa comunicó que el convenio aplicable ya no contemplaba esa jornada especial. Ante ello, el trabajador entendió que se había producido una MSCT sin seguir el procedimiento legalmente establecido y solicitó su nulidad o, subsidiariamente, la declaración de injustificación de la medida. No obstante, el tribunal aprecia que la verdadera cuestión litigiosa no consistía en enjuiciar una decisión empresarial basada en el ejercicio del *ius variandi* ni en valorar la concurrencia de causas ETOP. Lo que realmente se discutía era si el trabajador conservaba un derecho que procedía de la empresa anterior tras una sucesión empresarial y cómo debía interpretarse la regulación contenida en el convenio colectivo vigente. Por ello, la controversia se situaba en el ámbito del artículo 44 del ET, relativo a la sucesión de empresas, y no exclusivamente en el terreno del artículo 41 del ET. La aplicación del artículo 44.4 del ET y la determinación de si la

desaparición de la jornada de verano constituía o no una verdadera modificación sustancial exigían un análisis mucho más amplio que el permitido por el procedimiento especial. Asimismo, era necesario estudiar si el nuevo convenio podía legítimamente desplazar el derecho anterior, si este había quedado incorporado al patrimonio contractual del trabajador o si existían otras razones que justificaran su mantenimiento. En el plano procesal, debe otorgarse especial relevancia al artículo 102.2 de la LRJS, precepto que obliga a los tribunales a reconducir el procedimiento cuando detecten una modalidad procesal inadecuada. La finalidad de esta norma es evitar que una demanda sea rechazada por un mero error técnico en la elección del cauce procesal, favoreciendo así una tutela judicial efectiva. No hay que olvidar que la desestimación por inadecuación de procedimiento debe ser una medida excepcional. En este contexto procede estimar parcialmente el recurso de la empresa, anular la sentencia recurrida y devolver las actuaciones al Tribunal Superior de Justicia para que resuelva la totalidad de las cuestiones planteadas. De este modo, deberá pronunciarse sobre la incidencia del artículo 44.4 del ET, sobre la existencia o no de una auténtica MSCT y sobre la eventual justificación de la actuación empresarial. La resolución reafirma así un principio fundamental del proceso laboral: cuando el conflicto versa realmente sobre la existencia o conservación de un derecho consolidado, el procedimiento ordinario constituye el cauce adecuado para garantizar un análisis completo del litigio y el pleno ejercicio del derecho de defensa de las partes. Pleno. (Vid. STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 4 de octubre de 2024, rec. núm. 7376/2023, casada y anulada por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 21 de julio de 2026, rec. núm. 5406/2024)

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

TSJ. Reversión de servicios municipales externalizados –limpieza viaria–: ¿deben los ayuntamientos subrogarse en la plantilla de la contrata saliente?

Obligación subrogatoria de las Administraciones públicas tras la municipalización o reversión de servicios externalizados. Finalización de la contrata del servicio de limpieza viaria y acuerdo del pleno municipal que acuerda asumir la gestión directa mediante su propia brigada reforzada con contrataciones temporales y equipamiento recién adquirido, rehusando explícitamente incorporar a la plantilla de la contrata saliente. Demanda por despido presentada por el trabajador ante la comunicación de cese por parte de la empresa. Declaración de improcedencia con absolución del ayuntamiento.

En actividades basadas fundamentalmente en la mano de obra –como la limpieza viaria–, no concurre sucesión de empresa si la entidad que reasume el servicio no se hace cargo de una fracción sustancial de la plantilla ni recibe activos patrimoniales esenciales. Hay que tener en cuenta que la Administración pública no participa en la negociación de convenios sectoriales ni está representada por la patronal firmante, por lo que extender el deber subrogatorio de un convenio a una entidad ajena a su ámbito funcional vulneraría el artículo 82.3 del ET. Además, admitir una subrogación automática de origen convencional en la Administración permitiría consolidar a trabajadores privados como personal público eludiendo los principios de igualdad,

mérito y capacidad (arts. 23 y 103 CE), en clara contravención del artículo 308.2 de la LCSP. La pérdida de la adjudicación constituye una causa objetiva productiva, por lo que al no formalizar la empresa un procedimiento de extinción objetiva, la medida devino improcedente. **Voto particular.** Aunque no se da una sucesión de empresas conforme al artículo 44 del ET debido a la ausencia de traspaso de medios materiales o plantilla, no debe obviarse la eficacia imperativa del artículo 130.3 de la LCSP. Dicho artículo introduce un mandato específico para los supuestos de reversión al señalar que «En caso de que una Administración pública decida prestar directamente un servicio que hasta la fecha venía siendo prestado por un operador económico, vendrá obligada a la subrogación del personal que lo prestaba, si así lo establece una norma legal, un convenio colectivo o un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general». De esta forma, cuando un convenio colectivo de eficacia general (en este caso el XI Convenio sectorial de saneamiento público y limpieza viaria, enlazado por el convenio de empresa) impone la subrogación, la Administración queda directamente vinculada por mandato legal al asumir la gestión directa. Debe calificarse de paralogismo contrario al principio de realidad la tesis de que la Administración deba ser parte negociadora del convenio sectorial. El legislador aprobó el artículo 130.3 de la LCSP sabiendo precisamente que las Administraciones no negocian convenios sectoriales privados, por lo que exigir su participación previa neutralizaría y vaciaría de contenido el precepto legal. En este contexto, el artículo 130.3 de la LCSP opera como una figura de adhesión impuesta por la ley (art. 92 ET) a las cláusulas de subrogación sectorialmente vigentes. Procede modificar la resolución de instancia para atribuir la responsabilidad del despido improcedente (y la correspondiente opción entre readmisión o indemnización) al ayuntamiento, absolviendo a la contratista saliente.

(STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 16 de marzo de 2026, rec. núm. 447/2026)

TSJ. El TSXG ratifica que una empresa debe indemnizar a una trabajadora por el daño moral causado por tardar en tramitar el protocolo antiacoso

Extinción de la relación laboral por incumplimiento del empresario y pago de una indemnización por daños morales debido a la grave pasividad y falta de diligencia de la empresa en la tramitación de su protocolo de acoso laboral.

En el caso analizado, la empleada presentó una denuncia por acoso a través del canal ético corporativo el 4 de noviembre de 2024, tras lo cual la empresa incumplió sistemáticamente los plazos de su propio protocolo interno. En primer lugar, tardó 44 días en ponerse en contacto con la denunciante para informarle sobre el estado de su caso, superando ampliamente el límite de 30 días establecido para ello. Posteriormente, la comisión investigadora amplió de forma injustificada el plazo de instrucción hasta un máximo de 6 meses sin que existiera una complejidad real que lo justificase, acumulando largos periodos de inactividad y demorando la primera citación de la trabajadora durante 4 meses desde la presentación de la denuncia. La empresa alegó que la tardanza se debió a la inexperiencia y falta de conocimientos de los miembros de su propia comisión instructora, lo que les obligó a contratar asesoramiento externo a mitad del proceso. Sin embargo, debe rechazarse de plano este argumento, ya que la falta de preparación de la comisión redundaba directamente en una falta de diligencia y pasividad empresarial, debiendo la compañía haber

adoptado medidas inmediatas para garantizar la celeridad que exige una situación de acoso laboral. Hay que tener en cuenta que la tramitación de un protocolo antiacoso afecta directamente a la salud laboral (psicológica) (art. 19.1 ET, arts. 14 y 15 LPRL y art. 48 LO 3/2007), por lo que el principio de urgencia es un elemento fundamental de la tutela preventiva frente al acoso. Su inobservancia constituye una conducta negligente empresarial que vulnera la integridad moral de la trabajadora (art. 15 CE), con una doble dimensión: individual (sobre su salud) y colectiva (al despertar sospechas en la plantilla sobre la utilidad del protocolo). Aunque la empresa alegó que, al estar la trabajadora de baja médica y fuera del centro de trabajo, no podía existir daño moral por la espera, debe concluirse que la situación de IT no excluye el daño moral, pues la incertidumbre y desazón derivadas de la demora se producen de forma independiente a si el empleado presta servicios activos o está fuera de la empresa. Procede la extinción contractual indemnizada (art. 50.1 c) ET) con una indemnización equivalente a la del despido improcedente por un importe de 38.081,59 euros, más una indemnización por daños y perjuicios de 3.750 euros. La Sala convalida el uso de las multas de la LISOS como criterio orientador para cuantificar el daño moral derivado de la violación de derechos fundamentales, concluyendo que la cuantía fijada en la instancia es ponderada y no presenta arbitrariedad alguna.

(STSJ de Galicia, Sala de lo Social, de 2 de julio de 2026, rec. núm. 1524/2026)

TSJ. La remisión al régimen del despido del ET contemplada en el artículo 11.3 del RD 1620/2011 no priva a la empleada del hogar del derecho a la indemnización por omisión del preaviso reglamentario

Servicio del hogar familiar. Extinción de la relación laboral por el inminente ingreso de la empleadora en un centro residencial. Despido improcedente por errores en la indemnización ofrecida. Determinación de si la previsión legal que remite al régimen extintivo del ET en los supuestos de incumplimiento de los requisitos de forma neutraliza el derecho a la indemnización por falta de preaviso contemplado en la norma especial.

En el caso analizado, la resolución de instancia desestimó la pretensión relativa al abono de los 720 euros por la omisión del preaviso reglamentario de 20 días, razonando que la remisión al régimen estatutario desplazaba la normativa reglamentaria y que la legislación común no contempla indemnización por preaviso en despidos improcedentes de contratos indefinidos. Como quiera que la puesta a disposición de la indemnización simultáneamente a la entrega de la comunicación extintiva solo se contempla en el artículo 53.1 b) del ET como requisito de forma para la extinción contractual por causas objetivas ex artículo 52 del mismo texto legal, pues para los restantes supuestos de despido, concepto que comprende no solo el disciplinario, sino cualquier medida extintiva a instancias del empresario, no se exige dicha formalidad, sino exclusivamente la comunicación escrita con descripción suficiente de la causa que lo motiva y la fecha en que tendrá efectos (art. 55.1 ET), la remisión que efectúa el artículo 11.3, párrafo primero, de la norma reglamentaria (RD 1620/2011) al régimen extintivo en el ET solo puede entenderse referida a la regulación de los efectos de la inobservancia de las formalidades legalmente requeridas para la licitud de las extinciones por causas objetivas (art. 122.3 LRJS) que,

conforme al artículo 123.2 de la LRJS, en ningún caso eximen del abono de los salarios correspondientes al periodo de preaviso omitido. Corrobora la anterior conclusión la finalidad de la modificación del Real Decreto 1620/2011 introducida mediante Real Decreto-Ley 16/2022, explicitada en su exposición de motivos, en la que se señala que la reforma de la norma reglamentaria en los aspectos laborales responde a la necesidad de eliminar las diferencias injustificadas en las condiciones de trabajo de las personas incluidas en la relación laboral especial del servicio del hogar familiar con relación al resto de personas trabajadoras por cuenta ajena y, más singularmente, las del artículo 11, persiguen erradicar la mayoría de las diferencias que existían con anterioridad y que hacían que la protección frente al despido sin causa fuera muy inferior a la establecida para el resto de las personas trabajadoras por cuenta ajena. Procede estimar el motivo y ampliar la cuantía de la condena al importe de los 20 días de salario correspondientes al preaviso omitido.

(STSJ de La Rioja, Sala de lo Social, de 24 de marzo de 2026, rec. núm. 3/2026)

TSJ. Mejoras voluntarias: la finalización de un contrato temporal durante la situación de IT no extingue el derecho al complemento abonado por la empresa salvo previsión expresa en convenio

Mejoras voluntarias. Pervivencia del complemento empresarial de IT cuando la relación laboral finaliza por el vencimiento de un contrato temporal.

En el caso analizado, el trabajador prestaba servicios mediante un contrato temporal por circunstancias de la producción con una duración pactada de 3 meses. Durante la vigencia de dicho vínculo sufrió un accidente de trabajo que derivó en un proceso de IT. Tras notificar el empresario la extinción de la relación contractual en la fecha prefijada y entregar la correspondiente liquidación, la empresa cesó en el pago de la mejora voluntaria que completaba la prestación hasta el 100 % del salario, a pesar de que la situación de baja médica se prolongó un año más. La empresa alegó que, en una contratación temporal con término prefijado, el cese no obedece a una decisión sobrevenida del empresario sino al cumplimiento del plazo acordado *ex ante*, lo que extingue la garantía salarial ligada a la prestación de servicios. La Sala no puede compartir este razonamiento, ya que el hecho de que el contrato fuera temporal no impedía la consolidación del derecho, dado que la contingencia ocurrió durante la vigencia del contrato y la norma colectiva no establece distinción ni exclusión alguna por la modalidad contractual. Por tanto, debe rechazarse que la modalidad de contratación temporal o la previsión previa de la fecha de término sean factores jurídicamente decisivos para extinguir la mejora voluntaria. Lo verdaderamente determinante es la redacción del convenio colectivo aplicable y si este contiene una limitación temporal expresa que supedita el abono del complemento a la vigencia del vínculo laboral. De este modo, si el convenio colectivo no restringe explícitamente el complemento a la duración del contrato, el derecho devengado al inicio de la baja debe mantenerse mientras persista la situación de incapacidad. Al amparo del artículo 239 de la LGSS y del principio *pro beneficiario* un derecho a una mejora voluntaria válidamente nacido no puede ser anulado o minorado mediante interpretaciones restrictivas o por decisión unilateral del empleador. En tales circunstancias, la reclamación ejercitada tiene naturaleza de reclamación de cantidad derivada del

incumplimiento de una obligación empresarial nacida de la norma convencional, y no de solicitud de reconocimiento inicial de una prestación de Seguridad Social ni de revisión de una mejora voluntaria previamente reconocida. Por ello, el régimen jurídico aplicable no es el previsto en el artículo 53 de la LGSS relativo a los efectos económicos de las prestaciones del sistema, sino el propio de las reclamaciones derivadas del contrato de trabajo y de la aplicación del convenio colectivo. Desde esta perspectiva, la limitación de retroactividad de 3 meses invocada por la parte recurrida no resulta trasladable al supuesto examinado. Dicha regla se refiere a los efectos económicos de determinadas resoluciones administrativas en materia de prestaciones del sistema de Seguridad Social o de revisiones de las mismas, pero no constituye un criterio general aplicable a toda reclamación judicial relativa al pago de cantidades derivadas de mejoras voluntarias convencionales ya devengadas. En consecuencia, no procede aplicar la limitación de retroactividad de 3 meses pretendida por la parte recurrida, ni puede afirmarse que las cantidades reclamadas hayan quedado privadas de eficacia económica por tal motivo.

(STSJ de Galicia, Sala de lo Social, de 26 de marzo de 2026, rec. núm. 3742/2025)

TSJ. El TSJ de Cantabria reconoce la incapacidad permanente total a una camarera de pisos por incontinencia urinaria de esfuerzo

Incapacidad permanente total. Camarera de pisos. Cuadro ginecológico que produce escape de orina. Necesidad de absorbentes. Profesión exigente de esfuerzos, manejo de cargas y posturas forzadas, que afectan al suelo pélvico y que agravan el escape.

La actora presentaba un cuadro clínico complejo derivado de intervenciones quirúrgicas previas, que originó una incontinencia urinaria de esfuerzo diagnosticada en marzo de 2025, la cual requería el uso continuado de absorbentes (compresas diarias). A pesar de que el INSS denegó inicialmente la incapacidad permanente en junio de 2024, la trabajadora agotó la vía administrativa previa para reclamar el reconocimiento de su situación de incapacidad. El debate jurídico se centró en determinar si la incontinencia urinaria de esfuerzo de la actora limitaba las funciones de su profesión como camarera de pisos. La sentencia de instancia restaba trascendencia a la dolencia, argumentando que el uso de compresas (no de pañales) no impedía el desarrollo de su trabajo y catalogando las tareas de esfuerzo físico (como elevar camas o mover mobiliario) como «anecdóticas». Sin embargo, debe rectificarse este criterio doctrinal, ya que la profesión de camarera de pisos está definida por la jurisprudencia como «claramente de esfuerzo», caracterizada por sobrecargas posturales continuadas, flexiones lumbares repetitivas para hacer camas o limpiar, y el manejo de cargas constantes sin posibilidad de descanso. No hay que olvidar que la ejecución de tales esfuerzos físicos repercute de manera directa y negativa en el suelo pélvico de la trabajadora, lo que agrava severamente los escapes urinarios involuntarios y compromete un desempeño laboral seguro y sostenido en el tiempo. La adecuada valoración de la incapacidad debe realizarse atendiendo no solo a las lesiones sufridas de forma aislada, sino a las limitaciones funcionales reales que estas generan en relación con el puesto de trabajo. Cuando las secuelas provocan una falta de aptitud real para asumir las tareas fundamentales de la profesión con unos mínimos de eficacia, rendimiento económico y dignidad, procede el reconocimiento de

la incapacidad permanente total. Consecuentemente, procede revocar la sentencia de instancia y declarar a la actora en situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual de camarera de pisos y reconocerle el derecho a percibir una prestación vitalicia mensual equivalente al 55 % de su base reguladora de 893,30 euros.

(STSJ de Cantabria, Sala de lo Social, de 12 de marzo de 2026, rec. núm. 1050/2025)

TSJ. Incapacidad no contributiva: a efectos de determinar los recursos de la unidad económica de convivencia, no deben computarse las cantidades percibidas por alguno de sus integrantes en concepto de dietas

Incapacidad no contributiva. Límite de acumulación de recursos. Cómputo de las dietas percibidas por uno de los miembros de la unidad económica de convivencia.

La finalidad institucional de las prestaciones no contributivas de la Seguridad Social se orienta no a proporcionar rentas de sustitución de las remuneraciones percibidas, sino a asegurar a los ciudadanos que se encuentran en estado de necesidad unas prestaciones mínimas de carácter uniforme para atender a las necesidades básicas de subsistencia ante una situación de insuficiencia de recursos. En este sentido el límite de ingresos, como requisito al acceso a estas prestaciones, cumple la función de seleccionar esa garantía mínima y uniforme, garantía que pierde su sentido si las necesidades de subsistencia se cubren a través de otros medios, pues entonces la prestación no contributiva carece de sentido y función, debiendo reconsiderarse su otorgamiento en un sistema que se caracteriza por la limitación de recursos, lo que impone que estos tengan que orientarse selectivamente en orden a la protección de las situaciones reales de necesidad. Por otra parte, la técnica de la protección contributiva se articula a través de lo que la doctrina ha denominado técnica de garantía de mínimos, que rige también en otros campos de la Seguridad Social. Esta técnica consiste en que, salvo excepciones, la cobertura no se establece a través de una prestación de importe fijo, sino mediante una garantía de renta, de forma que, con las excepciones señaladas, cuando el beneficiario tiene ingresos concurrentes la prestación se reduce hasta que computando esos ingresos se alcanza el nivel de garantía. Por ello, debe rechazarse que se compute a tal efecto las rentas que teniendo la naturaleza legalmente exigida no se llegan a percibir (por ejemplo, pensiones de otros países o pensiones de alimentos impagadas) o las retribuciones cuyo objeto sea compensar gastos ajenos como son el plus de transporte o de desgaste de herramientas. En el caso de las dietas la solución ha de ser la misma, ya que la dieta es una percepción económica de naturaleza extrasalarial que tiene por finalidad compensar al trabajador de los gastos que tiene que realizar (comidas, pernoctación, etc.) por desempeñar su trabajo, por cuenta de la empresa y de modo temporal, fuera del centro o lugar habitual de trabajo. Por lo tanto, su finalidad es compensar gastos ya causados, por lo que en realidad la unidad económica de convivencia no puede disponer de esta retribución para subvenir sus necesidades económicas. No hay que olvidar que la jurisprudencia contencioso-administrativa establece que el régimen tributario de las dietas se configura en puridad como un supuesto de no sujeción. Se trata de ingresos que no retribuyen el trabajo, sino que suplen los gastos irrogados al empleado en el desempeño laboral dentro de los límites

reglamentarios. De igual forma, la jurisprudencia contenciosa precisa que la prueba de que las dietas efectivamente compensan esos gastos no corresponde al trabajador o perceptor, sino a la persona o entidad que abona la dieta (la empresa). Consecuentemente, no procede trasladar la falta de acreditación a la pensionista, máxime cuando la jurisprudencia social parte de la presunción de que las dietas compensan gastos y establece que las reglas impositivas resultan inaplicables en la Seguridad Social si no existe una remisión normativa explícita. En todo caso, la aplicación literal y jurisprudencial de la Ley del IRPF tampoco avala la conclusión de la sentencia recurrida. Procede abonar a la recurrente la suma de 6.504,36 euros en concepto de atrasos de la pensión dejados de percibir, más los intereses legales procesales.

(STSJ de Galicia, Sala de lo Social, de 2 de marzo de 2026, rec. núm. 3484/2025)

TRIBUNALES DE INSTANCIA. SECCIÓN DE LO SOCIAL

TIS. Despido objetivo por implantación de la IA: la empresa debe acreditar el uso efectivo de la tecnología y el vaciamiento real de funciones

Despido objetivo. Causas técnicas y organizativas. Implantación de la inteligencia artificial (IA) como causa del cese. Empresa que implanta la metodología Model Based Definition (MBD) con el fin de automatizar tareas técnicas realizadas por personal especializado, absorbiendo progresivamente las funciones operativas y repetitivas del puesto de delineante del actor.

Si la causa es organizativa, el empresario debe demostrar el acometimiento de una reorganización de sus medios materiales y personales que vacíen de contenido el puesto o puestos de trabajo que se pretenden amortizar, debiendo acreditarse razonablemente que el mantenimiento de dicho puesto provocaría un desequilibrio prestacional que pondría en peligro la viabilidad futura de la empresa y el mantenimiento del empleo. De igual forma, el ajuste en recursos humanos no puede basarse en la adopción de un sistema organizativo de mayor racionalidad, sino que debe venir motivado por la necesidad de garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo. Será procedente la extinción objetiva por causas organizativas, cuando se acrediten la introducción de medidas de organización que vacíen de contenido uno o varios puestos de trabajo, como ocurriría al acreditarse el solapamiento de funciones de dos trabajadores. Para que tales cambios por causas organizativas y productivas puedan operar como causa de extinción colectiva o individual de relaciones laborales será preciso que provoquen una reducción real de las necesidades de mano de obra, de modo que la medida permita mantener o restablecer la equivalencia entre las nuevas exigencias y el personal contratado para atenderlas. Concurren cuando se producen cambios, entre otros posibles ámbitos de la estructura organizativa de la empresa, en el diseño y funcionamiento de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, que generan sobrantes de plantilla. En cualquier caso, debe producirse un evento objetivo previo que a su vez justifique la nueva medida organizativa, que es la que determina finalmente la extinción de los contratos de trabajo. En el supuesto analizado, la implantación real de la IA y la herramienta MBD no quedó probada en el momento del despido. Las pruebas

testificales de otros empleados revelaron que el *software* apenas se utilizaba y solo se habían realizado pruebas piloto con él. El director de Ingeniería Mecánica reconoció que, si bien tras las pruebas, se empleó IA, el informe técnico que documentaba el uso de esta tecnología era de junio de 2026, es decir, 7 meses posterior al despido operado en octubre de 2025, por lo que no podía servir de justificación previa. Además, los documentos internos de preparación de los despidos (agosto de 2025) evidenciaron que la empresa quería prescindir de los trabajadores por sus «características y actitudes», utilizando la supuesta profundización en herramientas de IA como un pretexto para la amortización del puesto. En este contexto procede declarar el despido como improcedente.

(STIS de Bilbao, plaza núm. 7, de 6 de julio de 2026, núm. 252/2026)