

TRIBUNAL SUPREMO

TS. Solicitud de indemnización por irregularidades en el calendario laboral: la prescripción de la acción comienza a partir de la constatación de la ilicitud, que no podrá precisarse hasta que el año natural haya finalizado

***Dies a quo* del plazo de prescripción de un año (art. 59.2 ET) de las acciones derivadas de las eventuales irregularidades en el calendario laboral (solapamiento entre el descanso entre jornadas y el descanso semanal). Trabajador sujeto a turnos rotatorios de mañana y tarde en ciclos de 14 días. Determinación del método correcto para el cómputo del solapamiento entre el descanso semanal y el descanso mínimo entre jornadas, a los efectos de determinar si no se han respetado los tiempos de descanso legalmente establecidos.**

En el caso analizado, no se está reclamando un exceso de horas trabajadas en relación con un ejercicio determinado, sino una indemnización de daños y perjuicios derivada de un incumplimiento normativo sobre el descanso semanal mínimo y el descanso entre jornadas, aunque dicha indemnización se cuantifique por el salario correspondiente al número de horas de déficit de descanso cada vez que se produce un solapamiento. Si el *dies a quo* ha de cifrarse en el momento en que puede reclamarse la indemnización del daño, entonces ha de comprobarse si con el mero solapamiento de descansos ya se produce la situación de ilicitud que da lugar al derecho indemnizatorio o bien si para concretar la existencia del ilícito o para cuantificar el daño y fijar la indemnización es necesario esperar a una fecha posterior. No hay que olvidar que el principio general es que los déficits de los tiempos de descanso prescritos legal o convencionalmente solamente dan lugar a la consideración como horas extraordinarias de aquellas trabajadas por encima de dichos límites, pero dichas horas extraordinarias no tienen inmediatamente carácter ilegal. Esa ilicitud solamente se produce desde el momento en que concurren dos circunstancias: a) Que esas horas extraordinarias no sean compensadas en descanso dentro del plazo de 4 meses desde su realización, sino que, por el contrario, hayan de abonarse en metálico. b) Que además se llegue a exceder el número máximo de horas extraordinarias computables en cada año natural (80 de acuerdo con la ley). Solamente desde que concurren ambas circunstancias simultáneamente se producirá una situación de ilicitud que puede dar lugar a una indemnización de daños y perjuicios en favor del trabajador según el daño que conste acreditado. Hasta ese momento la única obligación de la empresa será compensar en descanso o abonar las horas extraordinarias que resulten de la falta de respeto de los descansos, compensación o abono que habrá de hacerse conforme a lo previsto en el convenio colectivo o pacto o, en su defecto, conforme al mínimo legal del artículo 35 del ET. Por tanto, será preciso, en primer lugar, que transcurra como mínimo el periodo de 4 meses desde la realización de las horas extraordinarias para que se compruebe si las mismas resultantes se han compensado en descanso o han de abonarse en metálico y por ello computarse a efectos del límite anual del número de horas extraordinarias. Y, una vez producida tal circunstancia, la situación de ilicitud que puede dar lugar a un derecho indemnizatorio solamente aparecerá si se excede el máximo de 80 horas

extraordinarias abonadas en metálico durante el año natural, lo que en este caso no consta cuándo pueda haber sucedido. Por otra parte, aunque conste superado el límite, la valoración de la gravedad del daño no podrá precisarse hasta que el año natural haya finalizado y se pueda comprobar cuál ha sido el número de horas extraordinarias computables realizado en exceso sobre el máximo anual. Es más, ese momento no llegará hasta que hayan finalizado los primeros 4 meses del año natural siguiente, dado que hasta ese momento las horas extraordinarias del último periodo cuatrienal se podrán compensar en descanso, salvo que el convenio colectivo prevea otra cosa. Por tanto, si hasta ese momento final del año no puede precisarse si ha existido ilicitud y la gravedad de la misma, no cabe considerar que la reclamación haya de ejercitarse inmediatamente tras el periodo de 14 días recogido en el artículo 37.1 del ET. *Solapamiento del descanso semanal y el descanso entre jornadas.* El descanso semanal y el descanso diario entre jornadas son mínimos de derecho necesario independientes entre sí. Ello implica que ambos deben respetarse de forma autónoma, sin que sea posible que el disfrute de uno absorba o minore el del otro. No cabe duda de que el descanso entre jornadas se computa por horas desde el final de una jornada hasta el comienzo de la siguiente. Por su parte el descanso semanal también se computa en horas, teniendo en cuenta además que el periodo de cómputo es de 14 días. Esa lógica debe llevar a interpretar que también en el ámbito del artículo 37.1 del ET el día y medio de descanso semanal equivale a 36 horas consecutivas. Aunque el artículo 37.1 del ET, recogiendo una dicción tradicional se refiera a «día y medio ininterrumpido», esa referencia legal la podemos entender hecha a un periodo consecutivo de 36 horas, a las que ha de sumarse el descanso entre jornadas de 12 horas. Por tanto, el método de cómputo acertado, conforme a la naturaleza de estos descansos como periodos temporales consecutivos de descanso efectivo, es el que toma como referencia las horas reales transcurridas entre el final de la última jornada de la semana y el inicio de la primera jornada de la semana siguiente. El método de cómputo por días naturales completos puede conducir a resultados que no reflejan fielmente la realidad del descanso efectivo disfrutado por el trabajador, al hacer depender el resultado del cómputo del momento del día en que finaliza la última jornada. La doctrina correcta es que el descanso semanal garantizado por el artículo 37.1 del ET y el artículo 59.1 del convenio colectivo aplicable debe computarse por horas efectivas de descanso consecutivas, de forma que el periodo de descanso entre el fin de la última jornada de una semana y el inicio de la primera jornada de la semana siguiente debe ser suficiente para cubrir tanto el descanso diario mínimo (12 horas en el convenio aplicable) como el descanso semanal mínimo (48 horas en dicho convenio), siendo el total requerido de 60 horas. Procede por ello estimar este motivo y fijar la indemnización conforme al método de cómputo por horas efectivas de descanso. (Vid. STSJ de Castilla-La Mancha, Sala de lo Social, de 6 de junio de 2024, rec. núm. 218/2023, casada y anulada en parte por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 12 de marzo de 2026, rec. núm. 4301/2024)

TS. El Tribunal Supremo reitera que las nóminas deben entregarse con la debida claridad y separación de las diferentes percepciones

Recibos de salarios. Obligación de la empresa de confeccionar las nóminas con claridad y transparencia.

En el caso analizado, la empresa hacía constar en las hojas de salario, respecto a los conceptos de devengo mensual, los días efectivamente devengados si se referían a los del mes inmediatamente anterior, pero no en el caso de atrasos. Con respecto a los conceptos de devengo superior al mes, las hojas de salario no proporcionaban datos sobre el periodo de devengo, o si correspondía el cobro íntegro o parcial en atención a eventuales causas de suspensión contractual como periodos de IT, huelga, etc. Y en cuanto a los complementos de carácter funcional percibidos por días u horas, las hojas de salario no se referían a la unidad temporal de devengo, limitándose a consignar la clave y el importe correspondiente. En este contexto es preciso señalar que la exigencia de claridad queda seriamente comprometida si la persona trabajadora puede conocer los conceptos por los que se le retribuye, pero no las bases de su devengo. Esta carencia no es baladí, porque implica varios factores relevantes para la persona trabajadora: de un lado, la constancia de las bases del cálculo (el tiempo al que se refiere, los porcentajes aplicados, etc.), y de otro, la posibilidad de comprobar la corrección de la liquidación realizada por la empresa, que se dificulta aún más cuando no existen otros registros específicos como el previsto para las horas extraordinarias en el artículo 35.5 del ET. Por lo demás, no parece posible trasladar a la persona trabajadora la carga u obligación de llevar el control sobre sus propias condiciones en la prestación de servicios, sustituyendo con ello la actividad administrativa y de control propia de la diligencia exigible a un ordenado empleador. No se puede obligar al trabajador a controlar el número de días de trabajo y el de horas trabajadas, así como a realizar unas operaciones matemáticas más o menos complejas para comprobar que la empresa le paga lo correcto. Ello se opone al principio de transparencia con el que debe actuarse en la relación laboral y que debe inspirar la redacción del contrato y de los demás documentos que del mismo se derivan. El contenido de la nómina debe ser transparente, esto es, de fácil comprobación de los conceptos pagados y del cálculo e importe de cada uno de ellos realizando el mínimo número de operaciones matemáticas y sin necesidad de acudir al registro de datos que, aunque el trabajador conozca, no le sean comunicados por la empresa. Procede declarar la obligación de la empresa de aclarar y desglosar todos los conceptos salariales variables y atrasos e incidencias (procesos AT/IT, huelgas, licencias sin sueldo, liquidación primas variables, sanciones, etc.), especificando las fechas a las que corresponden, los días efectivamente abonados en los conceptos salariales fijos y de entregar las nóminas con la debida claridad y separación de las diferentes percepciones, ajustándose a las exigencias de claridad y transparencia que se deducen del artículo 29.1 del ET y de la Orden de 27 de diciembre de 1994.

(STS, Sala de lo Social, de 24 de marzo de 2026, rec. núm. 13/2025)

TS. Complemento de maternidad y jubilación activa. El importe sobre el que se ha de aplicar el porcentaje para el cálculo del complemento es el del reconocimiento inicial de la pensión de jubilación, sin incluir las vicisitudes posteriores

Jubilación activa. Complemento de maternidad por aportación demográfica ex artículo 60 de la LGSS (redacción original). Determinación de si ha de calcularse sobre el 100 % de la pensión de jubilación o sobre la cuantía de la pensión de jubilación activa, que asciende al 50 %.

El derecho al complemento coincide con el nacimiento de la pensión a la que complementa y participa del régimen jurídico de esta en cuanto a la duración, suspensión, extinción y actualización, en su caso, por lo que no se incluyen las vicisitudes que puedan afectar a la pensión, tal como la reducción de su importe al 50 % en los supuestos de jubilación activa. Conviene tener presente que el legislador, al establecer la cuantía de la pensión compatible con el trabajo, la configura como el 50 % del importe resultante en el reconocimiento inicial. Obsérvese también que, tanto en el artículo 214.2 como en el artículo 60 de la LGSS, se utiliza el adjetivo inicial que, según el Diccionario de la Real Academia Española, se refiere al inicio o principio, lo que nos lleva a concluir que el importe sobre el que se ha de aplicar el porcentaje para el cálculo del complemento por maternidad es el del reconocimiento primero u originario de la pensión de jubilación, al que, a tenor del artículo 214.2 de la LGSS, aún no se le habrá aplicado el 50 % propio de la situación de la jubilación activa.

(STS, Sala de lo Social, de 30 de marzo de 2026, rec. núm. 1788/2025)

TS. Jubilación. Requisito de carencia específica. La doctrina del paréntesis no puede aplicarse a dos periodos separados temporalmente

Jubilación. Requisito de carencia específica. Aplicación de la doctrina del paréntesis. Trabajador que presta servicios y genera cotizaciones antes de un periodo de 4 años sin inscripción como demandante de empleo y de otro posterior en el que alterna demanda de empleo, una breve prestación de servicios y, finalmente, una nueva inscripción como demandante de empleo hasta la solicitud de jubilación.

La teoría del paréntesis opera excluyendo del cómputo los periodos anteriores al hecho causante, en los que no hubiera existido obligación de cotizar, siempre que en aquellos se objetive una voluntad de la persona interesada de permanecer vinculada al mercado de trabajo, y/o concurren situaciones de infortunio que impliquen de hecho, la imposibilidad de cumplir los requisitos que, de ordinario y en otras circunstancias, resultarían exigibles. Nuestra doctrina se basa en una aplicación flexible de las exigencias normativas atinentes a la concurrencia de carencia específica, en aras a una consideración humanista que evite la expulsión de la acción protectora de personas que han experimentado situaciones excepcionales que han hecho ciertamente difícil el cumplimiento de los requisitos prevenidos en cada caso. De este modo, no obsta la aplicación de la tan mentada doctrina del paréntesis el hecho de que existan diversos periodos alternados temporalmente de paro involuntario con demanda de empleo. Ahora bien, una cosa es que la existencia de un periodo continuado que alterna actividad y paro involuntario con demanda de empleo permita aplicar la doctrina del paréntesis, y otra muy distinta derivar o deducir de ello que «el paréntesis puede aplicarse a dos periodos separados temporalmente», y por ende «nada impide que pueda abrirse más de un paréntesis». Muy al contrario, esta Sala nunca ha admitido que el paréntesis pueda situarse de manera fragmentada en periodos distintos, ni utilizarse tampoco de manera estratégica en el momento que más conviene al solicitante, todo lo cual implicaría, en definitiva, desvirtuar la exigencia de la carencia específica aplicable en cada caso, contraviniendo con ello nuestra propia doctrina en la materia. En definitiva, no puede ampararse la solución de situar el

punto de referencia temporal de la doctrina del paréntesis en el momento en que, tras 4 años de ausencia de actividad o de demanda de empleo, el interesado se sitúa nuevamente como demandante de empleo con posteriores interrupciones de casi 3 meses, algo más de 2 meses, algo más de 1 año, y algo más de 1 mes, siendo la interrupción relevante y decisiva al efecto la de mayor duración de 1 año, en cuanto pone de manifiesto, en relación con el resto de circunstancias concurrentes, una patente desatención o desafección de la disponibilidad en el mercado de trabajo. (*Vid.* STSJ de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, de 10 de julio de 2024, rec. núm. 2654/2023, casada y anulada por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 25 de marzo de 2026, rec. núm. 595/2025)

TS. Desempleo total por pérdida de un trabajo a tiempo parcial: La prestación ha de calcularse proyectando el porcentaje de parcialidad sobre los topes máximo y mínimo a que se refiere el art. 270.3 de la LGSS y no sobre la base reguladora

Desempleo total. Límite máximo de la prestación cuando se pierde un trabajo a tiempo parcial.

El primer paso para conocer el alcance de la prestación contributiva por desempleo total (no parcial) viene dado por el establecimiento del tiempo de su duración, aplicándose para ello la escala del artículo 269 de la LGSS. La demandante ha cotizado 2.192 días (con parcialidad del 52,60 %) y perdido por completo su trabajo. Es pacífico que le corresponde percibir una prestación por desempleo de 720 días de duración, como el SEPE le ha reconocido desde el principio. A continuación, procede determinar el importe de la base reguladora de la prestación que será el promedio de la base por la que se haya cotizado por dicha contingencia durante los últimos 180 días. Y de ello en este caso se obtiene una base no discutida de 54,13 euros diarios. La cuantía de la prestación se determinará aplicando a la base reguladora los siguientes porcentajes: El 70 % durante los 180 primeros días y el 50 % a partir del día 181. De ello se deduce que en este caso si la demandante hubiese tenido un contrato de trabajo y cotizaciones a tiempo completo tendría derecho a que la cuantía de la prestación fuese de 37,89 euros diarios –el 70 % de la base reguladora– durante los primeros 180 días, y de 27,06 euros diarios a partir del día 181 (50 % de la base), sin que en tales preceptos se incluya todavía en la dinámica del precepto ningún elemento de reducción como consecuencia de la prestación de servicios, salvo lo que resulte de la aplicación de los días por los que se ha cotizado precisamente como consecuencia de esa parcialidad en la actividad. Existe un tercer elemento que, en su caso, habrá de tenerse en cuenta para el cálculo del importe y que parte de la base de que en las prestaciones por desempleo contributivo existen unos topes o límites máximos y mínimos, que no pueden ser ignorados o rebasados (art. 270.3 LGSS). Así, la cuantía máxima de la prestación será del 175 % del IPREM salvo cuando el trabajador tenga uno o más hijos a su cargo, en tal caso, la cuantía será, respectivamente, del 200 % o del 225 % de dicho indicador. Puesto que la beneficiaria no tiene hijos, la cuantía mínima de la prestación será el 80 % del IPREM. En el año 2020 la cuantía del IPREM era de 537,84. Siguiendo el tenor de la LGSS, a estos efectos ha de incrementarse en una sexta parte, lo que arroja un total de 627,48 euros mensuales, lo que aboca a una cifra diaria de 20,6 euros (resultado de multiplicar la cuantía mensual por 12 y dividirla

entre 365 días). Puesto que el tope de la prestación se encuentra en el 175 % para beneficiarios sin hijos, a la trabajadora no se le hubiera podido abonar más de 36,05 euros diarios. El último paso consiste en determinar el alcance del tercer párrafo del artículo 270.3 de la LGSS, determinando que las cuantías mínimas y máximas de la prestación se obtengan aplicando el IPREM calculado en función del promedio de las horas trabajadas durante el periodo de los últimos 180 días. De forma que no se trata de aplicar ese índice sobre la base reguladora, lo que implicaría una doble reducción (la del 70 % para los primeros 180 días y del 50 % para el resto, y sobre ella el índice de temporalidad correspondiente a los 180 últimos días cotizados), sino de observar esos topes máximos en función de los periodos cotizados. De este modo, si el IPREM más 1/6 era en 2020, como antes dijimos, de 36,05 euros diarios, sobre esa cifra habrá de aplicarse el porcentaje del 52,60 (parcialidad de la jornada) para obtener a estos efectos del número 3 del artículo 270 de la LGSS la cantidad de 18,96 euros como valor específico aplicable. Esta solución no se opone a la cláusula 4 de la Directiva 97/81, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, en la que se contiene el principio de no discriminación en las condiciones de empleo de los trabajadores a tiempo parcial, y precisamente porque la actividad que llevan a cabo durante un número de horas o de días inferior a un trabajador a tiempo completo hace que no resulte contrario al principio de igualdad de trato el establecimiento de tales topes legales para el percibo de las prestaciones y la consecuencia de que tengan un techo diferente, acorde precisamente con la actividad y en proporción a la misma. De este modo, la prestación por desempleo de nivel contributivo cuando el desempleo es total, pero como consecuencia de la pérdida de un trabajo a tiempo parcial, ha de calcularse en función del promedio de las horas trabajadas durante el periodo de los últimos 180 días (base reguladora), proyectando ese porcentaje de parcialidad sobre los topes máximo y mínimo a que se refiere el artículo 270.3 de la LGSS y no sobre la base reguladora (art. 270.1 LGSS). (Vid. STSJ de Andalucía/Málaga, Sala de lo Social, de 10 de febrero de 2025, rec. núm. 1447/2024, casada y anulada por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 25 de marzo de 2026, rec. núm. 1123/2025)

TS. La Inspección de Trabajo no puede entrar sin autorización judicial en un espacio que sea simultáneamente domicilio social de la empresa y centro de trabajo, y ello aunque no efectúe registro ni intervenga archivos físicos o informáticos

Inspección de Trabajo. Entrada, con el auxilio de la Policía Nacional, en las dependencias de una empresa –que sirven a la vez como domicilio social y centro de trabajo– sin autorización judicial. Vulneración del derecho a la inviolabilidad del domicilio.

El derecho fundamental a la inviolabilidad del domicilio proclamado en el artículo 18.2 de la CE no protege únicamente a los seres humanos, sino que las personas jurídicas también son titulares del mismo. Ciertamente la tutela constitucional del domicilio de las personas jurídicas queda modulada o matizada por el dato innegable de que aquellas carecen por definición de intimidad personal y familiar. Ello significa que el domicilio de las personas jurídicas no es protegido como recinto donde se desarrollan los aspectos más privados de la vida humana, sino solo como el espacio físico donde

se dirige la actividad de la persona jurídica y se conservan sus archivos fuera de la vista de terceros. Por tanto, las personas jurídicas no están excluidas de la titularidad del derecho fundamental a la inviolabilidad del domicilio. Dispone el artículo 13.1 de la Ley 23/2015 que los inspectores de trabajo tienen el carácter de autoridad y están autorizados para entrar libremente en cualquier momento y sin previo aviso en todo centro de trabajo, establecimiento o lugar sujeto a inspección y a permanecer en el mismo. En cambio, si el centro sometido a inspección coincidiese con el domicilio de una persona física, deberán obtener su expreso consentimiento o, en su defecto, la oportuna autorización judicial. La Sala entiende que este artículo adolece de cierta insuficiencia. El problema no está en lo que dice, sino en lo que no dice, de manera que cabe preguntarse si el legislador ordinario puede dispensar de la exigencia de autorización judicial para la entrada de la Inspección de Trabajo el domicilio de las personas jurídicas. Dicho de otro modo, cabe preguntarse si el artículo 13.1 de la Ley 23/2015 está viciado de inconstitucionalidad por omisión. En principio, la entrada en el domicilio de una persona jurídica –por supuesto, siempre que su titular no la haya consentido– exige la previa autorización judicial. Y que el artículo 13.1 de la Ley 23/2015, con respecto al ejercicio de las funciones propias de la Inspección de Trabajo, omita dicha exigencia no significa que esta no derive directamente del artículo 18.2 de la CE y, por consiguiente, que sea plenamente aplicable aun en el silencio de la ley. Ello no supone dejar de aplicar una norma legal en vigor. No hay inaplicación del artículo 13.1 de la Ley 23/2015 porque este precepto guarda silencio sobre el domicilio de las personas jurídicas, de manera que resulta perfectamente legítimo integrar ese vacío legal mediante la aplicación directa de la correspondiente norma constitucional. Aun sin registro ni intervención de archivos físicos o informáticos, en un espacio que es simultáneamente domicilio social de una persona jurídica y centro de trabajo de la empresa requiere de autorización judicial previa. La sola circunstancia de que, tras haber entrado en el domicilio de una persona jurídica, la autoridad o sus agentes no hayan examinado documentos ni aprehendido archivos no constituye, por sí sola, una razón válida para afirmar que no rige la exigencia constitucional de solicitar y obtener una autorización judicial. Asiste la razón a la recurrente cuando señala que el artículo 18.2 de la CE utiliza una fórmula disyuntiva: «entrada o registro». Esto indica que la necesidad de la autorización judicial rige incluso para la mera entrada, aun cuando no se efectúe ningún registro. Este argumento literal se ve reforzado, además, por otro de índole teleológica: el razonamiento de la sentencia impugnada, que suscriben el abogado del Estado y el Ministerio Fiscal, invierte el orden que deben seguir las actuaciones. Según la sentencia impugnada, lo decisivo es que, si la autoridad o sus agentes quieren examinar documentación o aprehender archivos de una persona jurídica deben disponer de una autorización judicial, dando por supuesto que previamente han podido entrar libremente en el domicilio de la persona jurídica. Esto supone, al menos implícitamente, dar por bueno que la autoridad o sus agentes pueden hacer comprobaciones dentro del domicilio social sin autorización judicial, y solicitar esta únicamente cuando –a la vista de tales comprobaciones– quieran ir más allá y examinar documentación o aprehender archivos. Y esto no es aceptable porque, incluso al margen del arriba expuesto argumento literal, la autorización judicial exigida por el artículo 18.2 de la CE ha de ser previa a cualquier actuación de la autoridad o sus agentes en un espacio caracterizado como domicilio a efectos constitucionales. Por decirlo gráficamente, no se puede poner la carreta delante de los bueyes. La única excepción podría venir dada, una vez valoradas las específicas circunstancias de cada caso, cuando entre la zona de

oficinas del domicilio social y la zona de centro de trabajo exista una separación física apreciable y, además, la autoridad o sus agentes informen de que su propósito es únicamente acceder a la primera para el cumplimiento de sus funciones legalmente previstas.

(STS, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 14 de abril de 2026, rec. núm. 3188/2025)

AUDIENCIA NACIONAL

AN. Jubilación parcial con acumulación de jornada. Inicio de una IT o disfrute de un permiso durante el periodo de prestación efectiva de servicios. No es ilícito pactar que deban recuperarse las horas acumuladas a la jornada ordinaria de contrato

Trabajadores que acceden a la jubilación parcial y concentran la prestación de servicios un determinado número de meses al año. Suscripción de cláusula en virtud de la cual, en caso de IT, cualquiera que fuese su causa, o de disfrute de una licencia o permiso durante el periodo de prestación efectiva de servicios, deben recuperar la parte proporcional de jornada devengada durante la misma. No discriminación.

La ley contempla la posibilidad de que la jornada anual que debe prestar el trabajador que accede a la jubilación parcial se concentre únicamente unos meses al año, sin perjuicio de que el salario y la pensión de jubilación puedan percibirse de forma simultánea y uniforme a lo largo de todo el año, con independencia de que en el mes en concreto haya habido o no una efectiva prestación de servicios por parte del trabajador. El legislador ha considerado que las condiciones en las que tenga que desarrollarse tal acumulación deben establecerse, bien a través de acuerdos colectivos, ya sea convenio colectivo o mero acuerdo de empresa o centro de trabajo, o bien a través de pacto individual como sucede en el presente caso. Resulta lícito pactar en los supuestos de jornada concentrada que, si concurre una causa de suspensión contractual coincidente con el periodo de prestación de servicios, para conjurar lo que se denomina «distorsión temporal entre trabajo/salario/cuota», se estipule que la exoneración de prestar servicios sea proporcional a la proyección del periodo de suspensión sobre la jornada anual y no sobre la que debería desarrollarse de manera efectiva los días en que se desarrolla la causa de suspensión contractual, lo que es extrapolable al supuesto de los permisos retribuidos. Dichos pactos no entrañan trato discriminatorio alguno ni por razón de enfermedad, ni por el disfrute de permisos retribuidos y ello porque no se hace de peor condición a quien cursa baja por IT o disfruta de un permiso retribuido respecto de quien no lo hace, antes al contrario, lo que sucede en un caso y otro es que con este tipo de cláusula lo que sucede es que se equipara el régimen de concentración de jornada de uno y otro, de manera que el hecho de enfermar o de que el hecho causante de un permiso retribuido coincida con el periodo de prestación efectiva de servicios no suponga un beneficio desmedido para quien disfruta del mismo o cae enfermo. Cuestión distinta sería, y sobre la que no puede pronunciarse la Sala pues no ha sido objeto de debate, si en estos casos deben tener trascendencia sobre el trabajo a desarrollar eventuales procesos de IT o de

permisos retribuidos cuyo hecho causante suceda en periodos en los que no hay obligación de prestar servicios efectivos por causa de la concentración de la jornada.

(SAN, Sala de lo Social, de 6 de abril de 2026, núm. 62/2026)

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

TSJ. El TSJ de Canarias permite cambiar el turno a un trabajador para cuidar a una hija con ideas suicidas

Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos, S.A. Conciliación de la vida laboral y familiar. Solicitud de cambio de horario vespertino por el matutino. Trabajador que tiene que cuidar de dos vástagos, estando uno de ellos en tratamiento por episodios autolíticos.

Una petición de adaptación de jornada no agota el derecho, que puede ser ejercitado las veces que sean necesarias para lograr el propósito del cuidado de hijos o familiares en los términos descritos en el artículo 34.8 del ET, siempre que se justifique la necesidad atendiendo a un cambio de las circunstancias familiares concurrentes. En el caso analizado, el demandante es padre de una adolescente de 16 años que recibe atención de una unidad de salud mental ante la conducta autolesiva recurrente de tirarse por la ventana. En este contexto, concurren varios elementos de riesgo: el ánimo depresivo (llanto frecuente, anhedonia), acompañado de insomnio, la distorsión de la imagen corporal, rechazo de su apariencia y un desencadenante emocional: la ruptura de pareja. Todo ello, bajo la mirada y experiencia vital de una niña adolescente, puede ser una tormenta perfecta que abone pensamientos de autolesión, y más preocupante, ideas suicidas, cuya gravedad no debe devaluarse a estas edades. En esta situación el apoyo de su padre cobra especial relevancia, siendo el respaldo familiar el soporte más cercano y uno de los factores protectores más importantes ante desequilibrios emocionales a tan corta edad, siendo recomendable en estos procesos de riesgo que la joven no permanezca sola largos periodos, al menos mientras subsista la ideación autolítica y, además, para tener un estímulo cercano en momentos de especial vulnerabilidad. Igualmente, se hace necesario el acompañamiento adulto a efectos de supervisar la correcta ingesta del tratamiento farmacológico prescrito. El cariño y apoyo familiar continuado va a facilitar que la adolescente exprese emociones, no se sienta sola y tenga ayuda en momentos de crisis. No hay que olvidar que el suicidio es ya la primera causa externa de muerte entre los adolescentes, por delante de los accidentes de tráfico y por detrás de los tumores, representando el 17,5 % de los fallecimientos de esta edad, lo que lleva a hacer una lectura diferenciada de la adolescencia frente a la infancia en contextos de salud mental y conciliación. Debe hacerse una interpretación adecuada y finalista de los derechos de conciliación familiar y laboral de la persona trabajadora, y como esta ha probado las dificultades profesionales sobrevenidas de la madre de sus hijos, con base en el extenso horario profesional que tiene, debe estimarse justificada la petición de concreción horaria en turno de mañana, de lunes a viernes, de 7:00 a 14:30, debiendo ceder, en este caso, la abstracta razón organizativa esgrimida por la empresa consistente en la necesidad de reforzar el turno de tarde por razones de operativa y reparto en 24 horas. Procede, además, una indemnización de 3.500 euros

por daño moral, según el carácter pluriofensivo de la lesión, con triple impacto constitucional: género, infancia y adolescencia, lo que, a su vez, tuvo impacto no solo en el niño sino, también, en la adolescente. Además, no hay que desdeñar que la demandada es una empresa pública de dimensión nacional, razón por la que, dada su amplia plantilla, la indemnización contiene también un efecto preventivo y disuasorio.

(STSJ de Canarias/Las Palmas, Sala de lo Social, de 14 de abril de 2026, rec. núm. 60/2026)