

TRIBUNAL SUPREMO**TS. El Tribunal Supremo delimita el contorno entre horario flexible y distribución irregular de la jornada**

Abanca. Distribución irregular de la jornada. Acuerdo alcanzado en periodo de consultas de modificación sustancial de condiciones de trabajo en el que se establece, respecto de los trabajadores con horario flexible, que la empresa puede disponer semanalmente de 2 horas de la jornada del empleado para reuniones y necesidades del servicio con un preaviso mínimo de 48 horas de antelación.

Lo que caracteriza la jornada irregular es que, tomando un módulo de cómputo de la jornada, en unos periodos se trabaja más y en otros menos, compensándolos entre sí dentro de un lapso temporal determinado, para no alterar la duración total de la prestación comprometida. En el caso analizado no estamos, en puridad, ante una distribución irregular de la jornada, ya que cada semana, entre el mes de octubre y el mes de mayo, que es el periodo objeto de análisis, se trabaja el mismo tiempo, un total de 37,5 horas, por lo que nos encontramos ante la distribución de esas 37,5 horas entre los diferentes días de la semana. Así, de lunes a jueves, se trabajan 6 horas por la mañana (horario flexible entre las 8:00 y las 15:00 horas), excepto un día en que se trabaja por la tarde, de 16:00 a 18:30, también de forma flexible; los viernes se trabaja también de forma flexible de 8:00 a 15:00 (7 horas). Quedan 4 horas hasta llegar a las 37,5 horas semanales, de las cuales dos quedan a criterio del trabajador y otras dos de la empresa. Las dos horas que quedan a criterio de la empresa, de lunes a jueves, por la tarde, tienen un preaviso de 48 horas. Existe, por tanto, un horario semanal que permanece invariable de mayo a octubre conforme al cual unos días se trabajan más horas y otras menos (por ejemplo, los lunes, martes y jueves 6 horas y los viernes 7), sin que ello suponga una distribución irregular de la jornada, sino un horario diferente en función del día de la semana. Ese horario va acompañado de flexibilidad, tanto de lunes a jueves por las mañanas, como la tarde de los jueves y, también, los viernes por la mañana. En ese contexto de flexibilidad se enmarca la asignación de las 4 horas que faltan para llegar a las 37,5 horas semanales, dotadas también de flexibilidad en tanto en cuanto dos de ellas se asignan por el propio trabajador y las otras dos por la empresa. El preaviso de 48 horas forma parte de un pacto donde se regula dicho horario flexible hasta alcanzar la jornada semanal de 37,5 horas semanales, por lo que la asignación que corresponde realizar a la empresa (dos horas) en ese plazo de 48 horas se debe analizar en el seno de esta regulación que es el del «horario de las personas trabajadoras con horario flexible». No hallándonos ante un supuesto de distribución irregular de la jornada, sino en el establecimiento de un horario flexible en virtud de un acuerdo suscrito por las partes al amparo del artículo 41 del ET y, habida cuenta de que en este contexto de amplia flexibilidad de horario de las personas trabajadoras es donde se inserta la facultad de la empresa para asignar un máximo de dos horas a la semana, no puede sino concluirse que el plazo de 48 horas es razonable. El sistema previsto en el acuerdo evidencia que estamos ante un sistema de horario flexible, sin que el grado de indefinición que queda en manos del empresario (dos horas), del mismo modo que las otras dos quedan a elección de la persona trabajadora, unido a la flexibilidad de la que disfrutan durante el resto de la semana, permita concluir que estamos ante un supuesto de distribución irregular de la jornada a la que resulte de aplicación el plazo de preaviso de 5 días previsto en el

artículo 34.2 del ET, ni que pueda ser exigible ese mismo plazo de preaviso, por analogía, atendida la escasa repercusión cuantitativa que queda en poder de la empresa en relación con la jornada semanal sobre la que se proyecta y al resto de circunstancias ya expuestas relativas a la flexibilidad del horario donde se inserta. (*Vid.* SAN, Sala de lo Social, de 14 de febrero de 2025, núm. 24/2025, casada y anulada por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 16 de abril de 2026, rec. núm. 128/2025)

TS. El Tribunal Supremo reitera que los salarios de tramitación deben abonarse con práctica previa de todas las retenciones legales obligatorias

Abono de salarios de tramitación. Determinación de si las cantidades deben liquidarse en su cuantía bruta, o deben ser objeto previamente de los correspondientes descuentos en concepto de retenciones de IRPF y cuotas de Seguridad Social.

Si las sentencias deben ejecutarse en sus propios términos, su ejecución no puede hacer más gravosa la situación del ejecutado, quien no puede ser obligado a pagar más que aquello a lo que fue condenado. Por ello, deben practicarse las retenciones legales y reglamentarias a la hora de realizar el pago al juzgado que ejecuta el fallo condenatorio por cuanto, en otro caso, se beneficiaría al acreedor en perjuicio del deudor que vería agravada su situación con relación a lo ejecutoriado. En efecto, el empresario, al tiempo de abonar los salarios a sus trabajadores, debe descontarles la cotización a la Seguridad Social que corresponda a cada uno, para su posterior ingreso en la TGSS, con la advertencia de que, caso no hacerlo en ese momento, no podrá hacerlo después y será a su cargo, exclusivamente, el pago de la cotización. Por otro lado, la obligación de practicar las oportunas retenciones a cuenta del IRPF, sobre los salarios pagados a los trabajadores, se establece a la sazón en los artículos 74 y siguientes del Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo. Y la falta de esa retención conlleva para el pagador responsabilidades importantes porque, aparte de las sanciones que se le puedan imponer, resulta que el retenedor sigue obligado a ingresar en Hacienda las cantidades que debió retener y, además, adeuda intereses de demora tributarios por la falta de ingreso. La jurisprudencia más reciente de la Sala III del Tribunal Supremo viene señalando que la obligación de retener a cuenta es una obligación autónoma que genera deudas tributarias de carácter instrumental que se extinguen por el ingreso anticipado y que surgen de presupuestos de hecho diferentes al hecho imponible del tributo; que todo ingreso fuera del plazo previsto comporta el devengo de intereses de demora... desde el día siguiente al vencimiento del ingreso voluntario; que esos intereses se adeudan cuando las retenciones se ingresan fuera de plazo, sin requerimiento administrativo y que, cuando el sujeto pasivo del impuesto ingresa este, el retenedor ya no viene obligado al pago de la cantidad que no retuvo, pues se duplicaría el pago, pero sí a pagar los intereses por demora hasta el día en que el ingreso se produjo, más las sanciones que por su incumplimiento pueda merecer. Como se puede observar la falta de práctica de las retenciones tributarias y por cuota obrera perjudica al empresario deudor que, aparte de las sanciones, sigue obligado a pagar lo que no retuvo más los intereses, y redundando en beneficio del deudor, lo que es contrario a las normas fiscales y al artículo 26.4 del ET. La obligación del empresario de realizar los oportunos descuentos en las retribuciones de

la persona trabajadora se proyecta en el caso del abono de salarios de tramitación que sustituyen aquellas retribuciones, y resulta por tanto exigible para el indicado empleador, e igualmente obligada para la persona trabajadora que deberá soportar tales descuentos. En consecuencia, los descuentos podrán realizarse cualquiera que sea el momento en que se produzca la liquidación de los salarios de tramitación, de manera directa, o intermediado un cierto trámite judicial, ya sea en el momento de ejecutar un título, o de hacer efectiva la garantía incorporada a la consignación exigida en los recursos devolutivos del orden social de la jurisdicción. (Vid. STSJ de Canarias/Las Palmas, Sala de lo Social, de 6 de junio de 2024, rec. núm. 317/2024, casada y anulada por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 6 de mayo de 2026, rec. núm. 3744/2024)

TS. IPT derivada de enfermedad profesional. El tiempo de alta en el RETA sin ejercitar la opción de cobertura de contingencias profesionales ha de ser computado para determinar el porcentaje de responsabilidad de cada entidad

Incapacidad permanente total derivada de enfermedad profesional (exposición continuada al polvo de sílice durante 13 años). Distribución proporcional de la responsabilidad entre las mutuas y la entidad gestora en el pago de la prestación. Determinación de si ha de computarse o no el periodo de tiempo (3 años) durante el que el beneficiario estuvo en alta en el RETA y voluntariamente no se acogió a la cobertura de la enfermedad profesional.

Cuando la cobertura de la contingencia profesional de la que deriva la incapacidad permanente se ha concertado con distintas entidades, a saber, con la entidad gestora, el Instituto Nacional de la Seguridad Social, o con entidades colaboradoras que son las mutuas, la regla general es que la responsabilidad corresponde a aquella entidad en la que está asegurada la contingencia en el momento en el que se produce el hecho causante. Ahora bien, en los supuestos de prestaciones derivadas de enfermedad profesional, el hecho causante no se produce en un momento concreto y determinado, sino que va gestándose a lo largo del tiempo hasta que se exteriorizan las dolencias, por lo que la responsabilidad en el abono de las prestaciones derivadas de esta contingencia profesional ha de ser imputada a todas las entidades, en proporción al tiempo de exposición del trabajador a los citados riesgos. Aplicando esta doctrina al caso de autos, la responsabilidad ha de ser imputada a todas las entidades, en proporción al tiempo de exposición del trabajador a los citados riesgos. Como consta acreditado que, durante el periodo de tiempo en el que el demandado estuvo en el RETA sin cobertura por contingencias profesionales, ya que no ejercitó la opción que le ofreció la normativa reseñada, estuvo expuesto al riesgo que generó la enfermedad profesional, a saber, al polvo de sílice, este periodo ha de ser computado, para determinar el porcentaje de responsabilidad de cada entidad. Como invoca la parte recurrente, la exclusión de este periodo supone un incremento del porcentaje de responsabilidad en el abono de la prestación, ya que al realizar la regla de tres, lo que equivale al 100 %, sería una cantidad inferior si no se computa, permaneciendo invariable el tiempo de exposición al riesgo con la cobertura de cada mutua o el INSS, de forma tal que al multiplicar 100 por el periodo de exposición con una determinada entidad y tenerlo que dividir entre el total del tiempo de exposición, sin computar el

periodo en el que estuvo el trabajador en alta en el RETA, el divisor es inferior y, por tanto, el cociente, superior. El cociente sería el porcentaje de responsabilidad de una determinada mutua. Consiguientemente, ha de computarse todo el periodo de exposición al riesgo y, por ende, en este caso, el tiempo en el que el trabajador estuvo en alta en el RETA. El porcentaje de responsabilidad correspondiente a este periodo en el que estuvo sin cobertura de riesgos profesionales para el abono de la prestación de incapacidad permanente total derivada de enfermedad profesional incumbirá al INSS como continuador del extinto Fondo Compensador de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Corresponde al INSS fijar un nuevo reparto de responsabilidad entre las entidades, atribuyendo al INSS el porcentaje correspondiente al periodo en que el trabajador se encontró en situación de alta en el RETA en actividad de riesgo, y en el que no optó por cubrir el riesgo de enfermedad profesional, minorando, por tanto, la responsabilidad atribuida al resto de las entidades aseguradoras. (Vid. STSJ de Andalucía/Sevilla, Sala de lo social, de 8 de febrero de 2024, rec. núm. 598/2022, casada y anulada en parte por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 16 de abril de 2026, rec. núm. 1952/2024)

TS. Prestación en favor de familiares por hijo discapacitado a cargo. Fecha de efectos económicos. Supuesto en el que la prestación ya está reconocida durante la minoría de edad del hijo y se deja sin efecto al alcanzar la mayoría de edad

Prestación familiar por hijo mayor a cargo con un grado de discapacidad igual o superior al 65 %. Fecha de efectos económicos en aquellos supuestos en los que la prestación ya estaba reconocida y se percibió durante la minoría de edad del hijo con una discapacidad igual o superior al 33 %, siendo necesario modificar el grado de discapacidad.

En el caso concreto, la entidad gestora acordó la suspensión automática de la prestación cuando la hija alcanzó la mayoría de edad, al no constar entonces un grado de discapacidad del 65 %. Ante esta circunstancia, los progenitores promovieron de inmediato la revisión del grado de discapacidad ante el órgano competente, si bien no presentaron en ese momento ninguna solicitud o comunicación ante el INSS. Posteriormente, una vez obtenida sentencia firme que reconocía un grado de discapacidad superior al 65 %, formularon la correspondiente solicitud ante el INSS para la reanudación del pago de la prestación. De conformidad con los artículos 351 y 352 de la LGSS, así como con el artículo 17 del Real Decreto 1335/2005, el procedimiento para el reconocimiento de la prestación requiere la iniciativa de los interesados mediante la presentación de la solicitud ante el INSS. Asimismo, la normativa contempla que dicho procedimiento pueda iniciarse mediante la aportación de la solicitud de reconocimiento o revisión del grado de discapacidad presentada ante el organismo competente, en cuyo caso el expediente queda suspendido hasta que se incorpore la resolución correspondiente. Este régimen resulta indiscutible en el reconocimiento inicial de la prestación, con independencia de que el causante sea menor o mayor de edad. Dado que se trata de una prestación de devengo trimestral, los efectos económicos se sitúan en el primer día del trimestre natural siguiente a la fecha de presentación de la solicitud ante el INSS. Sin embargo, este criterio no puede

aplicarse de manera automática cuando la prestación ya venía siendo percibida durante la minoría de edad y lo único necesario es actualizar el grado de discapacidad al alcanzar el hijo la mayoría de edad. En estos supuestos, especialmente cuando las dolencias tienen carácter congénito y persistente, no se produce una nueva situación de necesidad, sino la continuación de una ya reconocida. En el caso examinado, las patologías de la hija existían con anterioridad y fueron las que justificaron el reconocimiento inicial de la prestación con el umbral del 33 %. La única cuestión pendiente era la correcta valoración de su grado de discapacidad al cumplir los 18 años, momento en el que pasa a exigirse el 65 %. El propio artículo 28 del Real Decreto 1335/2005 admite que el procedimiento pueda entenderse iniciado mediante la solicitud de revisión del grado de discapacidad presentada ante el órgano competente, produciendo un efecto suspensivo. Este efecto permite considerar válida la fecha de dicha solicitud a efectos de vincular posteriormente los efectos económicos de la prestación, siempre que finalmente se reconozca el grado exigido. En este contexto, resulta acreditado que los progenitores actuaron con diligencia al solicitar la revisión del grado de discapacidad poco después de la resolución de suspensión dictada por el INSS. Aunque no cumplieron formalmente con la obligación de trasladar dicha solicitud al propio INSS en ese momento, su actuación puso de manifiesto la voluntad de mantener el derecho y de acreditar los requisitos exigidos. Por tanto, en situaciones como la descrita, en las que no existe solución de continuidad en la patología y la revisión del grado de discapacidad responde a una mera actualización de una situación previa, procede flexibilizar la interpretación formalista de los requisitos procedimentales. En consecuencia, la fecha de efectos económicos no debe fijarse exclusivamente en la solicitud posterior ante el INSS, sino que puede retrotraerse al momento en que se instó la revisión del grado de discapacidad, siempre que exista continuidad en la situación protegida y se cumplan finalmente los requisitos legales. (Vid. STSJ de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, de 28 de noviembre de 2023, rec. núm. 197/2023, casada y anulada por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 8 de abril de 2026, rec. núm. 1391/2024)

TS. El Tribunal Supremo recuerda que el importe que exceda de la indemnización legal por despido colectivo ajustado a derecho computa como renta a efectos de determinar el límite legal para lucrar el subsidio por desempleo

Subsidio por desempleo. Límite de rentas. Pacto en el que se fija una indemnización por despido colectivo superior a la legal.

La correcta interpretación del artículo 275.4 de la LGSS permite excluir de las rentas computables a los efectos de percibir el subsidio por desempleo solo la cuantía de la indemnización legal, pues cuando el legislador ha querido que se excluya todo el importe percibido, aunque superara la legal, lo ha reflejado expresamente en la norma. Se distingue, por tanto, entre la indemnización real y la legal. Por indemnización legal ha de entenderse la indemnización por despido colectivo ajustado a derecho, que equivale a la indemnización por despido objetivo procedente, de conformidad con el artículo 51.4 del ET, que se remite al artículo 53.1 del citado texto estatutario y que asciende a 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12

mensualidades, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año. Es cierto, de un lado, que el despido colectivo también puede ser calificado como no ajustado a derecho, en cuyo caso, el importe de la indemnización sería el equivalente al despido improcedente; y, de otro lado, que la autonomía de la voluntad permite que las partes acuerden una indemnización superior en ambos casos, tanto para el supuesto de despido colectivo ajustado a derecho como para el despido colectivo no ajustado a derecho. Ahora bien, cuando la norma se refiere a la indemnización legal, ha de acudirse a la prevista en el artículo 51.4 que se remite al artículo 53.1 del ET, en cuyo párrafo b) contempla la indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, que es la indemnización legal para los casos de despido objetivo procedente y despido colectivo ajustado a derecho y la que queda exenta de cómputo a los efectos de lucrar el subsidio por desempleo. Todo lo que exceda de la misma, ha de ser computado como renta. Esta conclusión no queda desvirtuada por la regulación tributaria contemplada en el artículo 7 e) de la Ley 35/2006 (IRPF), pues no es de aplicación al subsidio por desempleo la configuración de las rentas a efectos tributarios. (Vid. STSJ de Castilla y León/Burgos, Sala de lo Social, de 27 de mayo de 2024, casada y anulada por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 16 de abril de 2026, rec. núm. 3792/2024)

TS. La conducta tipificada en el art. 23.1 a) de la LISOS no precisa del conocimiento del empresario incumplidor de que el trabajador era perceptor de prestaciones de Seguridad Social incompatibles con el trabajo por cuenta ajena

Infracciones de los empresarios. Determinación de si la conducta tipificada en el artículo 23.1 a) de la LISOS como infracción muy grave, precisa del conocimiento del empresario incumplidor de que la persona trabajadora, con respecto a la cual no ha cursado el alta en Seguridad Social en debida forma, era perceptora de pensiones o prestaciones de Seguridad Social incompatibles con el trabajo por cuenta ajena.

En el ámbito del derecho sancionador administrativo, cuyo control se encomienda a este orden social de la jurisdicción, no cabe castigar conductas que no hayan sido cometidas por dolo o por imprudencia, esto es, queda abolida cualquier posibilidad de mantener una responsabilidad objetiva al margen de la intención del sujeto infractor. En el supuesto analizado se pone en juego de manera específica el elemento de la culpabilidad y, exclusivamente, en función de la eventual exigencia del conocimiento del agente sobre los elementos del tipo, factor cuyo alcance es preciso desentrañar. Para determinar qué grado de conocimiento debe exigirse para entender cumplidas las exigencias tipificadoras del artículo 23.1 a) de la LISOS es preciso recordar la delimitación de la imprudencia que ha realizado la Sala II de este mismo tribunal en su Sentencia 320/2025, de 3 de abril (rec. núm. 6603/2022), y que integra criterios de naturaleza penal necesariamente extrapolables al ámbito sancionador administrativo. La imprudencia precisa: «A. Una acción u omisión que produzca –de manera no intencional– un resultado dañoso para el bien jurídico penalmente protegido, a partir de una relación causal que responda a los principios de un análisis lógico. B. Que en esa conducta humana no intencional se aprecie una omisión de cuidado, bien por identificarse un actuar perezoso del sujeto activo que da lugar a esa falta de diligencia,

bien por un defectuoso funcionamiento del intelecto. Consecuentemente el sujeto, sin querer ni aceptar un resultado que era evitable, no lo tiene en cuenta a pesar de que también era previsible (elemento de la culpabilidad). C. Que esa desatención infrinja o transgreda determinados deberes de precaución que vengan impuestos por las normas generales de la convivencia social o que estén exigidos por las regulaciones específicas que rigen determinadas actividades (elemento de la antijuridicidad). D. Por último, que la desatención, como desencadenante causal, justifique la imposición de una pena que se determinará según la entidad o grado de la culpa (elemento de punibilidad)». Debe entenderse que, al omitir el esencial deber de cursar el alta en Seguridad Social de sus trabajadores, el empresario incurre en una grave imprudencia, en cuanto deja de cumplir un presupuesto básico de la relación laboral, que hace posible el despliegue de los derechos y obligaciones en materia de Seguridad Social tanto para el trabajador como para el propio empresario, con los graves perjuicios que de ello pueden derivarse. Siendo ello así, resulta que, al no dar de alta a la persona trabajadora, el empresario debe asumir, con arreglo a los razonables criterios de cuidado exigible a un ordenado empleador, que de tal omisión pueden derivarse efectos de la más diversa índole, comenzando por el hecho de que el trabajador al que no da de alta se encuentre percibiendo prestaciones incompatibles con el trabajo. No es necesario, por tanto, que el empresario que no cursa el alta llegue a imaginar que el trabajador puede estar percibiendo prestaciones y acepte las consecuencias de tal eventualidad, lo que nos situaría más bien en el ámbito del dolo eventual. Lo esencial es que el empresario incumplidor realiza una omisión voluntaria, clara y gravemente negligente, en cuanto referida a una obligación legal sobradamente conocida, y con efectos dañosos o nocivos cuya producción y entidad pueden calificarse como naturalmente comprendidos como posibles dentro de los propios de la conducta incumplidora, de acuerdo con estándares generalizados en la realidad social. En fin, bien puede decirse que, al no cursar el alta de sus trabajadores, el empresario incumplidor desatiende las más elementales y básica medidas de precaución, e incurre por ello en una «negligencia superlativa o máxima, con omisión de toda cautela, con eliminación de la atención más absoluta, la inadopción de los cuidados más elementales o rudimentarios exigidos por la vida de relación, suficientes para impedir o contener el desencadenamiento de resultados dañosos previsible, infringiéndose deberes fundamentales que atañen a la convivencia y a principios transidos de alteridad». El epítome de cuanto se lleva dicho puede, por tanto, enunciarse del siguiente modo en lo que se refiere a la naturaleza de la imprudencia y sus consecuencias: si el empresario hubiera cumplido con el elemental deber de cursar el alta de la persona trabajadora, no se hubiera visto incurso en la conducta sancionada. La consecuencia de cuanto se lleva dicho es que el tipo sancionador del artículo 23.1 a) de la LISOS puede ser cometido por imprudencia, que cabe tildar de grave al desconocerse una elemental obligación del empresario en materia de Seguridad Social y, en consecuencia, no se precisa del específico conocimiento por parte del empresario de que la persona trabajadora en cuestión se encuentra percibiendo prestaciones incompatibles con el trabajo, sino que tal eventualidad se alza como una potencial consecuencia de su conducta incumplidora. Por tal circunstancia, resulta ya irrelevante que la propia trabajadora afectada presentara en su día una declaración jurada en la que afirmaba que «en ningún momento previo al inicio de la prestación de servicios puso en conocimiento de la empresa mi condición de perceptora de prestación de desempleo», resultando ya intrascendente que la indicada trabajadora no comunicara al empresario aquella circunstancia. Pleno.

(STS, Sala de lo Social, de 4 de mayo de 2026, rec. núm. 1078/2024)

AUDIENCIA NACIONAL

AN. Personas con discapacidad. Permiso previsto en el artículo 13 b) del RD 1368/1985. Es nula la decisión empresarial consistente en exigir un justificante en el que conste que se ha recibido tratamiento de rehabilitación médico funcional

Grupo Ilunion. Personas con discapacidad. Práctica empresarial consistente en exigir un justificante en el que expresamente conste que el trabajador va a recibir un tratamiento de rehabilitación médico funcional para poder serle reconocido el día de permiso previsto en el artículo 13 b) del RD 1368/1985, de 13 de julio.

En el caso analizado, la empresa no reconoce el día de permiso del artículo 13 b) del Real Decreto 1368/1985 si en el justificante que presenta el trabajador tras acudir al médico no consta expresamente que ha sido para recibir tratamiento de rehabilitación funcional o relacionado con su discapacidad e imputa la ausencia a los permisos del artículo 30.2 del convenio colectivo estatal de Contact Center, el cual se desvincula de esa especial circunstancia, de modo que cualquier trabajador que preste servicios en el sector pueda disfrutar de 35 horas retribuidas al año para acudir a visitas médicas. No puede negarse por esta Sala que determinados centros o facultativos de la sanidad pública consignan el motivo de la asistencia médica tratándose de tratamiento rehabilitador (aunque la mayoría de los justificantes presentados por Ilunion pertenecen a facultativos o centros privados), como tampoco que a la hora de justificarse las asistencias concurren situaciones en las que el médico o centro no pueda (ya sea por una resolución expresa como la dictada por la Comunidad de Madrid) o no quiera consignar dichos extremos. Lo que es indudable es que, tratándose de personas con discapacidad, en las que el seguimiento y tratamiento de sus dolencias es continuo, y tratándose de empresas que dan ocupación a dichas personas, se deja a la decisión de un tercero (en este caso a la voluntad de quien emite el justificante) poder acceder a un permiso que se reconoce expresamente en la normativa de aplicación. Por ello, y a falta de negociación sobre dicha cuestión, no puede exigir la empresa una justificación que pueda tornarse imposible o que dependa de un tercero, vaciando de contenido un derecho que se reconoce legalmente a los trabajadores. En consecuencia, procede: a) declarar nula la práctica empresarial consistente en exigir un justificante donde conste expresamente que se ha recibido un tratamiento de rehabilitación médico-funcionales para disfrutar del permiso regulado en el apartado b) del artículo 13 del Real Decreto 1368/1985, de 13 de julio, debiendo únicamente justificarse la asistencia; b) declarar nula la práctica empresarial consistente en imputar las horas utilizadas cuando se acude a recibir tratamientos de rehabilitación médico-funcionales aportando el justificante de asistencia, a las horas de permiso del artículo 30.2 del convenio colectivo de aplicación; c) regularizar las horas descontadas para asistencia médica del año 2025, reintegrando las horas que la empresa ha imputado al permiso del artículo 30.2 del convenio, cuando han sido utilizadas en virtud del artículo 13 del Real Decreto 1368/1985, de 13 de julio, y d) condenar a la empresas al reintegro de los salarios en su caso descontados por

utilización de horas al amparo del citado artículo 13 del Real Decreto 1368/1985, de 13 de julio.

(SAN, Sala de lo Social, de 30 de abril de 2026, núm. 78/2026)

AN. Sector de Contact Center: las empresas deben conceder un día adicional de descanso efectivo cuando los festivos laborales coinciden con el sábado de descanso semanal

Sector de Contact Center. Trabajadores que desempeñan su actividad de lunes a viernes (o de lunes a sábado). Práctica empresarial generalizada consistente en no conceder compensación alguna cuando los festivos laborales –estatales, autonómicos y/o locales– coinciden con el sábado de descanso semanal.

En el III convenio colectivo de ámbito estatal del sector de Contact Center se contempla una jornada ordinaria máxima en cómputo anual de 1.764 horas y de 39 horas semanales de trabajo efectivo, garantizándose el disfrute de dos fines de semana al mes y vacaciones de 32 días naturales. También contempla que quien preste sus servicios en cualquiera de los 14 días festivos anuales, con independencia de la compensación de un día libre retribuido, percibirá los recargos que se establecen en las tablas anexas al convenio. Finalmente prevé que anualmente se elaborará el calendario laboral en el que deberán figurar los turnos existentes en el centro de trabajo, incluyéndose un anexo de los horarios especiales que puedan pactarse en cada centro de trabajo, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible en cada centro de trabajo. En aplicación de tales previsiones convencionales la Sala considera que no es posible el solapamiento del descanso semanal con los días festivos que coincidan con sábado. El Tribunal Supremo ya ha concluido sobre esta cuestión (específicamente en el ámbito del convenio de Contact Center) que quienes prestan servicio en régimen de turnos y no tienen establecido el descanso mínimo semanal en días fijos de la semana tienen derecho a disfrutar sus descansos semanales sin que puedan solaparse con los festivos laborales, compensándose, en su caso, los supuestos que se produzcan de solapamiento. El principio general es, por tanto, que los festivos que coincidan con el descanso semanal se han de considerar no disfrutados y deben ser compensados, pues no cabe el solapamiento de descansos semanales con tales festivos. Ese solapamiento debe evitarse, con independencia de los ajustes que deban efectuarse en la elaboración de los calendarios anuales. La práctica de la patronal cuestionada en el presente procedimiento debe ser considerada, por ello, como no ajustada a derecho. Solo en esa misma línea se entiende que el Tribunal Supremo reitera en su Sentencia de 30 de abril de 2025, rec. núm. 113/2023 (caso Zara) que las personas trabajadoras con jornada de lunes a domingo, que tienen establecido el descanso semanal en día fijo entre el lunes y el viernes, tienen derecho a que cuando coincide un festivo laboral con su día de descanso, les sea compensado y puedan disfrutar de otro día de descanso por dicho festivo, sin perjuicio del cumplimiento de la jornada anual. Esa misma compensación ha de reconocerse, dada la distinta naturaleza y finalidad de descanso mínimo semanal y el descanso por festivos laborales, a quienes habitualmente trabajan de lunes a viernes o de lunes a sábado y disfrutan de su descanso semanal en sábado cuando un festivo (nacional autonómico o local) coincida con tal sábado. El hecho de

que el convenio obligue a que se ajuste mensualmente la distribución irregular diaria y semanal de la jornada, que posibilite la acumulación del descanso semanal por periodos de hasta 14 días o que las personas trabajadoras disfruten, en cada periodo de 7 días, como mínimo de un día de descanso, de los 3 correspondientes a cada periodo de 14 días, no permite afirmar que la jornada en cómputo anual sufra variaciones como consecuencia del reconocimiento de días adicionales en caso de coincidencia entre descanso semanal y festivo. Las dificultades empresariales en la elaboración del calendario anual no pueden equipararse a imposibilidad ni pueden llevarnos a afirmar que el reconocimiento de la compensación supone, de manera automática, incumplir la jornada en cómputo anual. La controversia no gira sobre la realización o no de la jornada fijada en convenio, sino sobre los días en los que efectivamente se ha de descansar y trabajar según los preceptos del convenio que regulan los días de descanso semanal y las vacaciones y cómo tales previsiones se han de reflejar en el calendario anual, de forma que, si el festivo coincide con el de libranza, necesariamente se habrá de reconocer el festivo no disfrutado. En consecuencia, las demandas han de ser estimadas. Y ello en los siguientes términos: 1) Se declara como no ajustada a derecho la práctica generalizada de las empresas del sector de Contact Center consistente en no establecer compensación de los días festivos laborales –estatales, autonómicos y/o locales– con los días de descanso semanal o libranza previamente asignados, cuando la prestación de servicios efectiva se produce de lunes a viernes o de lunes a sábado y el festivo coincide con sábado, estando ahí fijado su descanso semanal. 2) Se declara el derecho de todas las personas trabajadoras del sector afectadas por el presente conflicto a que los días festivos laborales no sean absorbidos ni neutralizados por el descanso semanal, reconociéndose la obligación empresarial de conceder un día adicional de descanso efectivo cuando se produzca la coincidencia o solapamiento entre ambos. 3) Se declara la obligación de las empresas del sector de compensar los festivos no disfrutados con efectos retroactivos desde el periodo no prescrito.

(SAN, Sala de lo Social, de 19 de mayo de 2026, núm. 88/2026)